中国で「日立環境出前授業」の実施

社会

継続的なCSR活動報告

SOCIAL

日立の企業活動は、サプライヤー、従業員、お客様、株主・投資家、地域社会など、さまざまなステークホルダーに支えられています。世界各地で事業を展開するグローバル企業として、社会から何が求められているのか、どのような社会的責任を担っているのかを常に意識し、各地域のステークホルダーとの「協創」のもと、持続可能な社会の発展に貢献していきます。

Contents

> 人権の尊重 109
> サプライチェーンマネジメント 113
> ダイバーシティ&インクルージョン 119
> 労働安全衛生・福利厚生 130
> グローバルな人財育成 134
> 品質保証活動 139
> お客様満足 142
> 株主・投資家とのかかわり 147
> 社会貢献活動 150
> 社会におけるエンゲージメント 161

人権の尊重

日立のアプローチ

企業のバリューチェーンが世界規模で拡大する中、労働環境やさまざまな地域の商習慣、取引先との関係において人権問題が発生するリスクがグローバルに増加しています。また、国連が発表した「ビジネスと人権に関する指導原則」など、国際的な基準に則り企業が人権問題に取り組むことが期待されています。

日立は、人権問題を経営上のリスク管理における重要課題と認識し、従業員をはじめ、事業活動を行う国や地域、サプライチェーンなどを含む、すべてのステークホルダーの人権尊重をめざしています。

現在は、「日立グループ人権方針」のもと、従業員への人権に関する教育や人権デュー・ディリジェンスのガイダンス作成など、さまざまな取り組みを行っています。

2014年度の活動総括・主な成果

人権問題に関する既存の仕組みや方針に「ビジネスと人権」の視点を追加し、日常業務に組み込むための手順をまとめた人権デュー・ディリジェンスに関するガイダンスを作成しました。「世界人権デー」では執行役社長兼COO東原敏昭による人権メッセージを配信したほか、人権問題に関する勉強会を開催するなど、人権問題に対する従業員の認識を深めています。また、中国やアジアにおいても人権リスクへの対応を推進しています。

- NPO「Shift」と協働し、人権デュー・ディリジェンスを実施するためのガイダンス文書を作成
- NPO「虹色ダイバーシティ」と協働し、性的マイノリティ(LGBT)の正しい認識と理解促進に向けた勉強会を実施
- フィリピン9社、インドネシア15社、タイ26社が参加した会合で、各国で想定される人権リスクや日立の人権への取り組みなどについて説明

方針 >>

人権への取り組み

日立は、2010年度に制定した「日立グループ行動規範」を補完するものとして、2013年5月に「日立グループ人権方針」を策定しました。この方針では、国際人権章典*1および国際労働機関(ILO)の「労働における基本原則及び権利に関するILO宣言」に記された人権を最低限のものと理解し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則*2」に基づく人権デュー・ディリジェンス*3や従業員への適切な教育の実施、日立が事業活動を行う国や地域の法令の遵守、さらには国際的に認められた人権と各国の国内法の間に矛盾がある場合には、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求していくことを明確に定めています。

人権の尊重

日立グループ行動規範
日立グループ人権方針

2014年度は、グループ内の既存の仕組みや方針に「ビジネスと人権」の視点を追加し、日常業務に組み込むための手順をまとめた人権デュー・ディリジェンスに関するガイダンスを作成しました。今後も人権方針に基づいた継続的な活動を通じて、従業員をはじめ、事業活動や製品・サービスを通じて関係するすべてのステークホルダーの人権を尊重していきます。

*1 国際人権章典：国連総会で採択された世界人権宣言と国際人権規約の総称
*2 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」：人権と多国籍企業及びその他の企業の問題に関する事務総長特別代表、ジョン・ラギーの報告書
*3 人権デュー・ディリジェンス：事業上の人権への影響を特定して評価、対応し、負の影響に対して防止・軽減、救済の措置を講じて、その効果を継続的に検証・開示すること

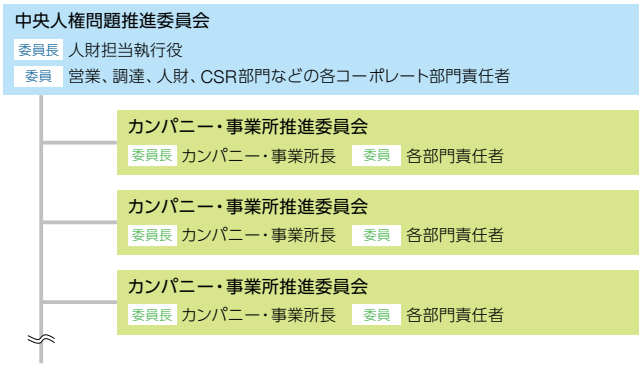
体制

人権尊重の推進体制

日立製作所では、人財部門担当役員を委員長として営業、調達、人財、CSRなど各コーポレート部門の責任者が参加する「中央人権問題推進委員会」を1981年度に設立し、企業活動がステークホルダーの人権に与える影響を把握するとともに、人権侵害を未然に防止する仕組みや施策を審議。「中央人権問題推進委員会」が審議・決定した方針に基づき、日立グループ全体の人権意識の向上を図っています。審議の内容は、各社内カンパニー・事業所長を委員長とする「カンパニー・事業所推進委員会」を通じて全従業員に伝達し、人権侵害の防止に努めています。また、事業所単位で、定期的に集合研修や講演会、映像による啓発活動を行っています。人権への取り組みにグローバルな視点を取り込むために、世界6拠点*1のCSR部門の意見や地域別の課題を集約し、人権意識を啓発する教材の開発や人権デュー・ディリジェンスの検討に取り組んでいます。

*1 世界6拠点：米州、欧州、日本、中国、インド、東南アジア

日立製作所　人権尊重の推進体制



主な取り組み

執行役社長兼COOによる人権メッセージの配信

「世界人権宣言」の採択を記念して定められた12月10日の「世界人権デー」に、執行役社長兼COO東原敏昭による人権メッセージを配信しました。人権に関する日立の方針や取り組みを説明するとともに、従業員をはじめ取引先やお客様も含め、事業活動にかかわるすべてのステークホルダーの権利を尊重することの重要性を述べています。日本国内の日立製作所従業員約3万5,000人および地域総代表、日本国外の地域統括会社の社長にメール配信を行ったほか、従業員およびグループ各社向けには、社内イントラネットにメッセージを掲載し、グループ各社のCSR担当部門より従業員に共有されました。

主な取り組み

人権デュー・ディリジェンスの取り組み

日立は「日立グループ人権方針」において、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを開発し継続的に実施していくことを宣言しています。2013年度は、人権デュー・ディリジェンスのパイロットプログラムを特定の事業体で実施し、グループ全体に展開するうえでの留意事項を洗い出すとともに、ASEAN6カ国における人権リスクの分析と評価を行いました。2014年度は、パイロットプログラムの結果を踏まえ、NPO「Shift」と協働し、人権デュー・ディリジェンスを実施するためのガイダンス文書を作成しました。

主な取り組み

性的マイノリティ(LGBT)研修の実施

NPO虹色ダイバーシティのロゴマーク

日立は、経営戦略の一環としてダイバーシティ&インクルージョンを推進しており、性的指向の違いを「その人がもつ個性」と捉え、個性を尊重し生かしていくと宣言しています。人財の多様性が広がる中、差別や偏見に対する教育などを通じて、性的マイノリティ(LGBT)をすべての従業員が受け入れ理解し、尊重するよう努めています。

2014年12月には、人財部門担当者を対象に、NPO「虹色ダイバーシティ」の村木真紀代表による講演を実施しました。さらに同月の人権週間の際には、LGBTの正しい認識と理解促進に向けて、日立製作所の各事業所および日本国内の各グループ会社において、それぞれの人財部門担当者が勉強会を実施し、LGBTの従業員が自らの性的指向を隠すことなく働きやすい職場環境を整備する必要性について学習しました。

主な取り組み

「人権啓発標語」の募集

日立製作所では、人権意識の高揚を図るため、人権週間(12月4日～10日)に向けた「人権啓発標語」を毎年募集しています。2014年度は、全社で6,089件(応募率*1:14.5%)の応募があり、審査の結果、優秀作品6件・入選作品12件・佳作20件を選出し、人権週間に各事業所にて記念品を贈呈し表彰しました。優秀作品は、日立製作所の代表作品として東京人権啓発企業連絡会が主催する、人権啓発標語募集に推薦した結果、応募総数52万7,977件の中から、優秀賞受賞と佳作の栄誉に浴しました。

*1 応募率:応募件数／就業人数

2014年度「人権啓発標語」受賞作品

- **優秀賞作品**
  『ゆずりあい 助けあい 認めあい「あい」が溢れる 明るい社会』 日吉 貴一
- **佳作作品**
  『「た」くさんの「よ」りそう価値観「う」け入れよう「せ」かいはひとつ「い」ろんな個性』 掛札 裕太

主な取り組み

アジアにおける人権の取り組み

2013年度は、人権デュー・ディリジェンスのパイロットプログラムを日立アジア社で実施し、東南アジア地域で想定される人権リスクの洗い出し(リスクマッピング)に取り組みました。2014年度は、フィリピン9社、インドネシア15社、タイ26社の現地法人代表者が参加した日立会*1で、パイロットプログラムの結果に基づき各国で想定される人権リスクや日立の人権への取り組み、今後の計画について説明しました。参加者からは、具体的な事例から仮説事例まで幅広く説明があり、各社が事業リスクを想定するのに参考になった、企業がどう対応すべきかの判断が難しいケースの事例があれば共有してほしいなどの意見がありました。

*1 日立会:日立グループ現地法人の代表者が集まり、グループ事業方針の徹底や各社事業概況の情報交換などを行う

主な取り組み

北京大学で開催された人権セミナーで日立の取り組みを紹介

人権セミナーの様子

2014年10月、日立は、中国企業における指導原則に関する知識や能力、リーダーシップの向上を目的に北京大学で開催された「国連『ビジネスと人権に関する指導原則』時代の企業責任」をテーマとするセミナー*1で、日立の人権への取り組みを紹介しました。他の外資系企業も自社の取り組みを紹介したほか、海外に進出している中国企業が経験した人権問題およびその解決策を報告しました。外資系、中国企業という枠を超えて、人権問題のあり方を議論することで、中国でビジネスを展開するうえでの人権リスク、さらには、コミュニティにおける企業スタンスのあり方などを確認しました。

*1 Global Compact Network China、北京大学、Global Business Initiative on Human Rights(企業がグローバルにビジネスを展開する中での人権意識の向上を目的としたコンサルティング会社)、Institute for Human Rights and Business(ビジネスと人権基準に関するグローバル機構)、Tracktwo(企業の社会的責任と持続発展を専門とするコンサルティング会社)が共同で開催

柏レイソルファン感謝デーの様子

柏レイソル『ストップ!児童労働 キャンペーン』

現在、世界で約1億6,800万人もの子どもたちが、児童労働に従事しており、サッカー産業でも多くの子どもたちがかかわっています。日立柏レイソルが運営するプロサッカーチーム「柏レイソル」は、児童労働ネットワークが開始した「ストップ!児童労働キャンペーン」活動に賛同し、児童労働の撤廃に取り組んでいます。2014年は国際労働機関が世界各国で展開している「児童労働にレッドカード・キャンペーン」に児童労働ネットワークが賛同し、「レッドカードアクション」を日本全国で展開。柏レイソルは2014年7月に開催されたファン感謝デーでサポーターの方々と“ストップ!児童労働”のレッドカードを掲げました。Jリーグ所属のクラブとして初の取り組みとなります。

サプライチェーンマネジメント

日立のアプローチ

新興国におけるサプライチェーンが拡大し、各国・地域の経済、環境、社会に企業活動が与えるインパクトが大きくなっています。また、新興国では労働法などが未整備な状況も見られるなど、さまざまな課題が生じています。

日立は、人権問題と同様、調達活動をグローバルリスクマネジメントにおける重要課題と認識しています。調達においても人権や労働に関する基本権利を尊重するとともに、サプライチェーン全体で一貫した活動を推進するため、サプライヤーと各種ガイドラインを共有し、積極的なコミュニケーションを図っています。

また、サプライヤーに対するCSRモニタリング(自己点検)や監査を実施し、日立のCSRへの取り組みに対する理解度を確認するとともに、自然災害などの脅威に対応するため、調達BCPを策定しています。

2014年度の活動総括・主な成果

「購買取引行動指針」を調達基本方針として定めて、グループ各社と共有しながら調達活動を行っています。グローバルに拡大するサプライヤーに対して各種ガイドラインを共有し、CSRモニタリング(自己点検)を依頼しているほか、必要に応じて是正措置を講じています。また、自然災害などによる被害を最小限にとどめる調達BCPを国内外に展開しています。

- 「日立サプライチェーンCSR推進ガイドブック」をサプライヤー約2万3,000社に配布し、周知徹底
- CSRモニタリング(自己点検)を海外サプライヤー200社に依頼。さらに20社に対し監査を実施
- 調達BCPに関する施策を日本国内のグループ会社に展開

方針 »

調達方針の策定と共有

日立製作所では、国連グローバル・コンパクトの原則に則り、雇用と職業における差別の撤廃、児童労働・強制労働の排除を遵守項目に加えた「購買取引行動指針」を調達基本方針として定めています。サプライチェーンにおけるグローバルな課題をグループ各社と共有しながら調達活動を行い、グループ各社もこの指針に則って活動しています。

また、事業の共同運営者であるサプライヤーにも、日立のCSRサプライチェーンマネジメントに対する考え方を理解してもらうために、一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)*1版「サプライチェーンCSR推進ガイドブック」をベースとした「日立サプライチェーンCSR推進ガイドブック」(2009年度改定)を作成し、社内カンパニーおよびグループ各社のサプライヤー約2万3,000社に配布し、周知徹底を図っています。

*1 一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA):JEITA(Japan Electronics and Information Technology Industries Association)はエレクトロニクス技術や電子機器、ITに関する業界団体

日立製作所購買取引行動指針

本指針は、当社業務運営に必要な材料・製品・サービス・情報を外部より調達するにあたり、当社の役員及び従業員が遵守すべき行動の基準を示すものである。

1 **購買取引においては「日立製作所企業行動基準」をすべての行動の基本とする。**

2 **購買取引先と良きパートナーシップを築き、以下の事項に留意し、長期的観点より相互理解と信頼関係の維持向上に努める。**

(1) すべての購買取引先に公平に対応し、特定の取引先を有利に、あるいは不利に扱ってはならない。

(2) 購買取引先との公正な取引関係を尊重し、正常な商慣習に照らして不当な行為により、取引先に不利益を課してはならない。

(3) 購買取引において知り得た購買取引先の営業秘密は厳格に管理し、機密の保持に努める。

3 **広く世界に目を向け、最適な購買取引先を開拓し、競争の維持に努める。特に以下の事項に留意する。**

(1) 新規に取引を希望する企業等の申入れに対しては誠実に対応し、進んで取引品目等に関する情報を開示する。

(2) 継続する購買取引においては、購買取引先の適格性を定期的に見直し、他の取引先より有利な取引の可能性について検討する。

4 **購買取引先の選定は、資材の品質・信頼性・納期・価格、および取引先の経営の安定性・技術開発力等に加え、公正で透明性の高い情報開示、法令および社会的規範の遵守、人権の尊重、雇用と職業に関する不当な差別の撤廃、児童労働や強制労働の排除、環境保全活動、社会貢献活動、働き易い職場作り、ビジネスパートナーとの社会的責任意識の共有等の社会的責任を果たしているかを十分に評価した上で、以下に定める事項を遵守し、所定の手続きを適正に行なうものとする。**

(1) 明らかに購入する意思のない見積り要請は行わない。

(2) 社内手続きにおいて、購入仕様、契約条件、および受領(検査)を決定する権限と責任は、それぞれ要求元部門・購買部門・検査部門に属する。

(3) 購買取引先との契約は、購買部門が当社を代表して行う。

5 **購買取引に関して、購買取引先から個人的給付を受けてはならない。**

(2009年改定)

日立製作所購買取引行動指針
資材調達の基本方針
CSR・グリーン調達への取り組み

体制

CSRサプライチェーンマネジメントの推進体制

ビジネスがますますグローバルに進展する中、サプライチェーンにおける調達リスクが経営問題につながる可能性が増大しています。日立では、できる限り事前に当該リスクを把握し、軽減するよう努めています。

日立製作所では、2011年度に「CSR・グリーン調達センタ」を本社に設置したほか、社内カンパニーおよび主要グループ会社のCSR・グリーン調達委員からなる「日立グループCSR・グリーン調達委員会」を組織し、日立全体にCSRサプライチェーンマネジメントおよびグリーン調達の方針と施策の徹底を図っています。

日立グループ サプライヤー社数
(2014年12月現在)

26,000社
(約60カ国)

方針／体制

グリーン調達の推進

環境保全に取り組むサプライヤーから、環境負荷が低減された部品や材料を調達するためには環境に配慮したモノづくりの考え方をサプライヤーと共有することが不可欠です。日立では地球環境に配慮した部品・製品の調達に関する基本的な考え方や、サプライヤーへの要望事項を、他社に先駆けて1998年度に「グリーン調達ガイドライン」にまとめ、サプライヤーとともにグリーン調達を推進しています。

「グリーン調達ガイドライン」は、サプライヤーの環境保全活動に関する事項(環境経営体制の確立、認証規格の取得推奨など)や、日立への納入品についての環境負荷低減に関する事項(省資源、省エネ、リサイクル、製品含有化学物質の適正管理、適切な情報提供など)を遵守するよう要請するものです。

化学物質に関する規制は世界的に強化される傾向にあります。製品含有化学物質に対する各種規制、特に欧州の欧州連合(EU)域内の化学物質管理を規定するREACH規則で指定された制限物質、認可物質、SVHC(高懸念物質)へ対応するため、日立では2013年度にガイドラインの管理対象物質区分を見直し、❶ 禁止物質への変更 ❷ 管理物質の細分化 ❸ 業界団体リストの採用を実施しました。従来のグリーン調達ガイドラインをバージョン7.0として改訂し、社内カンパニーとグループ各社を通じてサプライヤーに配布、周知徹底を図っています。

さらに、インターネットを活用したグリーン調達システム「A Gree' Net」を構築し、製品に含まれる化学物質の情報など、環境に関する情報をサプライヤーから随時入手し、適切な管理を実施しています。当システムでは、アーティクルマネジメント推進協議会(JAMP)*1が公表している報告様式「MSDSplus*2／AIS*3」をサプライヤーに推奨し、情報伝達の円滑化・省力化に努めています。

グリーン調達ガイドライン
アーティクルマネジメント推進協議会

*1 アーティクルマネジメント推進協議会(JAMP):JAMP(Joint Article Management Promotion-consortium)は「アーティクル(部品や成形品などの別称)が含有する化学物質などの情報を適切に管理し、サプライチェーンの中で円滑に開示・伝達するための具体的な仕組みを作り普及させることが、日本の産業競争力の向上には不可欠である」という認識、理念に賛同する17の企業が2006年9月に結成した業界横断活動を推進する団体
*2 MSDSplus:川上企業(化学メーカー)が川中企業(成形品メーカーなど)向けに作成する含有化学物質情報様式
*3 AIS:MSDSplusの情報をもとに川中企業が川下企業(組立メーカーなど)のために作成する含有化学物質情報様式

方針

紛争鉱物への対応

日立では、2013年9月に「日立グループの紛争鉱物調達方針」を策定、これに基づいて作成した「サプライヤー皆様へのお願い」をWebサイトに掲載、取り組み姿勢を明確に表明しました。

日立グループの紛争鉱物調達方針

日立グループは、コンゴ民主共和国(DRC)および周辺諸国で人権侵害行為を行う武装勢力への直接的、あるいは間接的な資金源となっている紛争鉱物(タンタル、タングステン、スズ、金)の調達リスクを軽減するため責任ある調達活動に取り組みます。また日立グループ調達部門は紛争鉱物を使用した材料、部品の調達を回避するサステナブルなサプライチェーンの確立に取り組みます。なおDRCおよび周辺諸国から産出された鉱物すべての調達を禁止するものではなく、同地域での紛争などにかかわることのない、法に基づいて取り引きされた鉱物の調達は継続していく方針です。

サプライヤー皆様へのお願い

日立グループは従来にも増してサプライチェーンの透明性を向上させ、責任ある材料、部品の調達を実践して行くことが重要なことだと考えています。

サプライヤーの皆様にも日立グループの紛争鉱物の調達方針にご賛同頂き、コンフリクトフリー(紛争に関わらない)鉱物の調達を目指す取り組みにご協力を頂けます様、宜しくお願い致します。

またドッド・フランク法*1、及びOECD多国籍企業ガイドライン*2に従い、最終製品に武装集団を利する紛争鉱物が含まれていないかを確認するためのサプライチェーン全体をカバーする合理的な原産地調査、及びデューデリジェンス(当該調査内容に対する適格性の評価手続き)が企業に要請されております。これを受け、日立グループではEICC-GeSI*3が開発したツールを利用し、業界団体で連携したサプライチェーンの調査を実施して参りますので、サプライヤーの皆様におかれましても、ご協力を宜しくお願い致します。

なお現在、サプライチェーンから紛争鉱物を排除するためのより改善されたプロセスが導入されつつありますので、そのようなプログラムが開発、証明、確立された場合(たとえばEICC-GeSIが現在進めているCFS*4適合製錬業者リストの拡充など)には、そのプログラムの遵守をサプライヤーの皆様にお願いする予定です。日立グループは、安定したコンフリクトフリーのサプライチェーンの構築方法を開発するための業界団体の取り組みに今後も協力して参ります。

*1 ドッド・フランク法:ドッド=フランク・ウォール街改革・消費者保護法。米国の連邦法律で、2010年7月21日にバラク・オバマ大統領により署名され成立
*2 経済協力開発機構(OECD)多国籍企業ガイドライン:OECD加盟国およびこれを支持する諸国において事業を行う多国籍企業、またはOECD加盟国および指針を支持する諸国出自の多国籍企業に対する政府の勧告
*3 EICC-GeSI:情報およびコミュニケーションテクノロジー(ICT)業界のメンバーからなる非営利組織
*4 CFS:Conflict-Free Smelter(紛争鉱物フリーの製錬業者)の略称

日立グループの紛争鉱物調達方針とサプライヤー皆様へのお願い

方針/体制

グローバルパートナーシップの強化

サプライヤーとのパートナーシップに基づくバリューチェーンの競争力強化は「日立グループ・ビジョン」を支えている取り組みの一つです。グローバルでのビジネス拡大という事業方針に対応するためには、地産地消の拡大を前提とした調達拡大が求められます。

日立では2011年度に世界4地域(中国・アジア・欧州・米州)それぞれに現地での調達活動を統括する「地域調達責任者」を設置しました。2012年度までには、それまで15カ所に設置されていた日本国外の調達拠点を25カ所に拡大しました。また、「中国・アジア調達本部」を2012年度に設置、2013年度にはグローバルサプライヤデータベースを構築しました。2014年度には日立グループ内プロフェッショナル機能(日立ハイテク、日立キャピタル、日立物流)を活用した新たなグローバル調達スキームを構築するなど、新興国とその地域でのサプライヤーの開拓を推進するとともに、サプライチェーンがグローバルに拡大する中で懸念されるCSRのリスク対応を強化しています。

主な取り組み

CSRモニタリング(自己点検)の実施

日立のCSRサプライチェーンマネジメントに対する考え方が、どの程度浸透しているかを確認するため、2007年度よりJEITA版の「サプライチェーンCSR推進ガイドブック」および「チェックシート」を用いて主要サプライヤーにCSRモニタリング(自己点検)を依頼しています。その結果の回収と分析を実施し、必要に応じて是正措置を講じています。2011年度からは対象を中国・アジア地区のサプライヤーにも拡大、2014年度は海外サプライヤー200社に対してCSRモニタリング(自己点検)を依頼しました。

サプライヤーのCSRモニタリング(自己点検)回収状況

年度	国内サプライヤー	海外サプライヤー	合計
2009	132	0	132
2011	0	102	102
2012	57	41	98
2013	55	45	100
2014	0	200	200
合計	244	388	632

主な取り組み

CSR監査の実施

日立では2012年7月より、CSRモニタリング(自己点検)結果を提出したサプライヤーの中から、中国・アジア地区のサプライヤーを抽出し、現地を訪問してCSR監査を実施しています。

2014年度は、中国のサプライヤー20社に対して監査を実施しました。実施にあたっては、CSR監査の経験が豊富な日本環境認証機構(JACO)／DNV*1 、英国規格協会(BSI)*2およびインターテック・サーティフィケーション*3の支援を受けています。監査では米国のCSR評価機関である「ソーシャル・アカウンタビリティ」の就労環境評価の国際規格「SA8000」に基づき、EICC公認の監査員が「労働・人権」「安全衛生」「環境」「倫理」を中心にサプライヤーを点検しています。2014年度は監査の結果、当該20社に重大な違反事項は認められませんでしたが、規定の残業時間を超えた就業(20社のうち18社)、機械設備の定期点検未実施(20社のうち16社)、危険廃棄物の管理不十分(20社のうち10社)など細かな部分において是正が必要な事項も散見されました。これらのサプライヤー各社に対しては「改善実施計画表」を提出させ、その計画に基づいた改善が完了するまで、フォローとアドバイスを継続しています。

*1 日本環境認証機構(JACO)／DNV:JACOは各種審査サービスを展開する日本の認証機関。海外対応においてはDNV社(デット・ノルスケ・ベリタス社は140年にわたってリスクマネジメントに携わってきた先駆的企業として知られ、認証サービスなどを提供する第三者認証機関)と合同審査スキームを開発・提供
*2 英国規格協会(BSI):BSI(British Standards Institution)は1901年に英国で工学標準化委員会として設立され、世界最古の国家規格協会として、独立した専門的ビジネスサービスを提供する機関
*3 インターテック・サーティフィケーション:世界40カ国で、あらゆる産業分野にわたり、幅広い認証サービスを提供する機関

主な取り組み

調達BCPの策定

日立の事業は社会インフラに深くかかわっているため、事業の共同運営者であるサプライヤーが大規模地震などの自然災害の発生によって被災した場合、日立やサプライヤーの事業活動だけではなく、社会に大きなインパクトを与える可能性があります。日本国内の社内カンパニーと主要グループ会社の調達部門では、災害発生時のインパクトを最小限にとどめるため、調達の事業継続計画(BCP)として、❶ 徹底した標準化と汎用部品の使いこなしによる調達保全リスクの極小化 ❷ マルチサプライヤー化の推進 ❸ 製造拠点の複数分散化 ❹ 戦略在庫の予算化 ❺ 代替品の検討などを策定・整備しました。また策定した調達BCPが機能するかどうかを確認するため、デスクトップエクササイズ(震災被害を想定し、グループ単位でなすべき行動を議論する机上演習)も実施して、さらなる改善を進めました。2014年度は本施策を日本国内のグループ会社に、2015年度は海外のグループ各社にも展開して調達BCPの強化を図り、グローバルに展開する日立の事業継続に貢献していきます。

主な取り組み

事務用品でもグリーン購入比率を拡大

日立では、グループ各社で共通して事務用品を購入できるインターネットシステム「e-sourcingMall」を運用し、環境に配慮した事務用品の購入比率であるグリーン購入比率の拡大を図っています。具体的には同システムで購入できるグリーン対象品目数を増やすとともに、画面上に対象品目であることを明示してその購入を促しています。2014年度の購入比率は89%に達しています。

ダイバーシティ&インクルージョン

日立のアプローチ

市場や労働環境のグローバル化が進み、お客様の製品やサービスへのニーズや従業員の労働観など、ステークホルダーの価値観は多様化しています。

日立は、優秀な人財を確保し、競争力を持続的に向上させるためには、価値観の多様化に対応することが重要であると考え、経営トップによる強いコミットメントのもと、経営戦略の一環としてダイバーシティマネジメントを推進しています。

特に女性のキャリア促進に関しては、主要指標(KPI)を設定して推進。ダイバーシティ&インクルージョンを実践し、多様な人財の力を経営に生かす企業をめざしています。

2014年度の活動総括・主な成果

日立のダイバーシティ&インクルージョンへの取り組みは現在フェーズ3に入り、対象範囲も性別、障がいの有無、年齢、国籍からLGBT(レズビアン・ゲイ・バイセクシャル・トランスジェンダー)まで拡大しました。女性のキャリア促進については、女性従業員の役員登用および女性管理職1,000人という2つのKPIを設定し、女性従業員と直接的な対話のもと取り組んでいます。また、ワーク・ライフ・マネジメントについては、タイム&ロケーションフリーワークを推進するとともに、長時間労働縮減のさらなる強化を図っています。障がい者雇用についても採用フェアや勉強会の開催など、グループ全体で拡大に努めています。

- 女性のキャリア促進について、「女性リーダーミーティング」「若手女性向けキャリアセミナー」などを開催。日立製作所の女性管理職比率3.7%を達成
- ワーク・ライフ・マネジメントについては、各種制度の整備に加え、サテライトオフィスの設置や在宅勤務運用・申請の簡素化などによりタイム&ロケーションフリーワークを推進
- 障がい者雇用率は2.03%(2014年6月時点)と法定雇用率を上回る

ダイバーシティマネジメント

方針 >>

ダイバーシティステートメント

ダイバーシティはイノベーションの源泉であり、日立の成長エンジンです。性別・国籍・職歴・年齢・性的指向・価値観といった違いを「その人がもつ個性」と捉え、それぞれの個性を尊重し、組織の強みとなるよう生かすことで、個人と組織の持続的成長につなげることが日立のダイバーシティ&インクルージョンです。多様な力を結集し、優れたチームワークとグローバル市場での豊富な経験によって、お客様の多様なニーズに応えていきます。

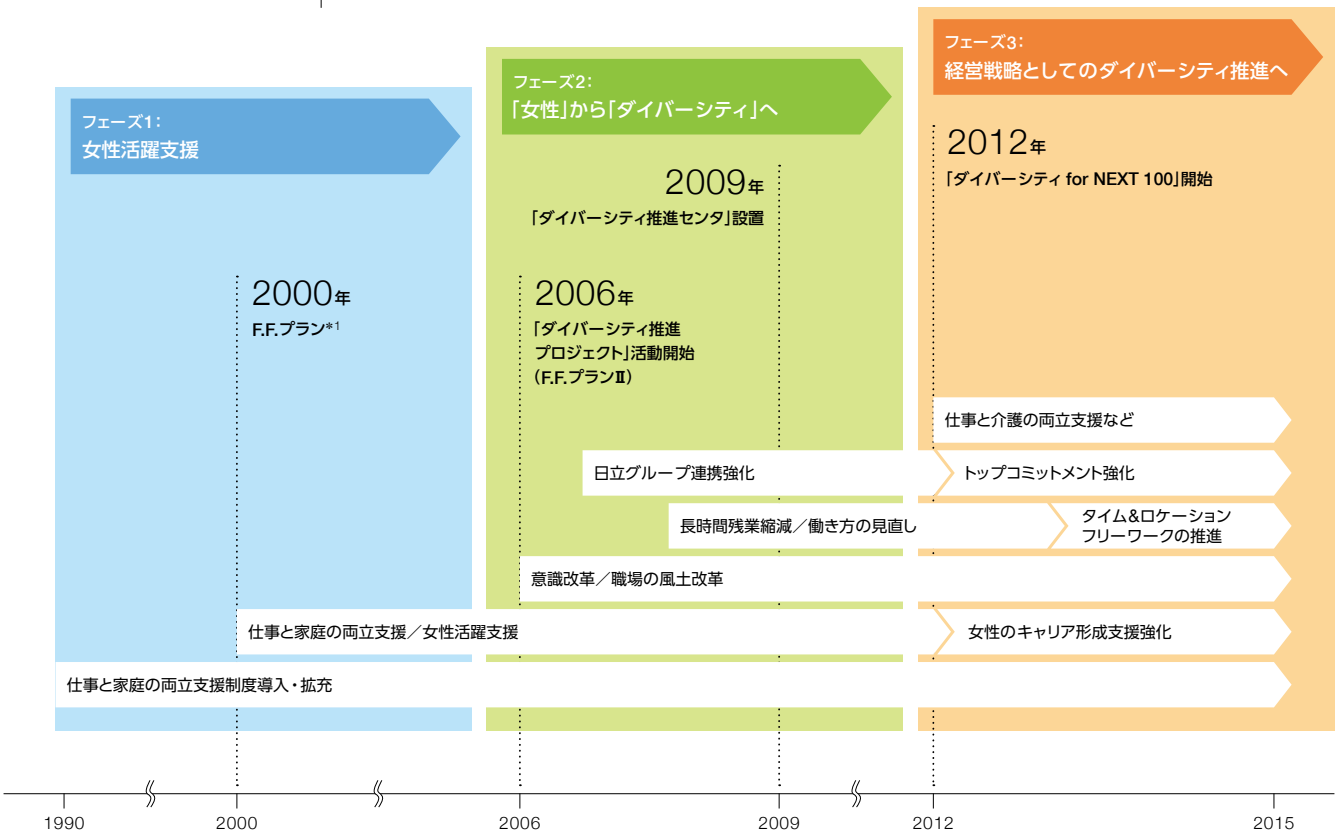
方針

「ダイバーシティ for NEXT 100」のもとダイバーシティマネジメントを推進

日立では1990年代以降、仕事と育児・介護との両立支援制度を整備するなど、社会の動きに先駆けて、女性をはじめとする多様な人財の活躍支援に取り組んできました。

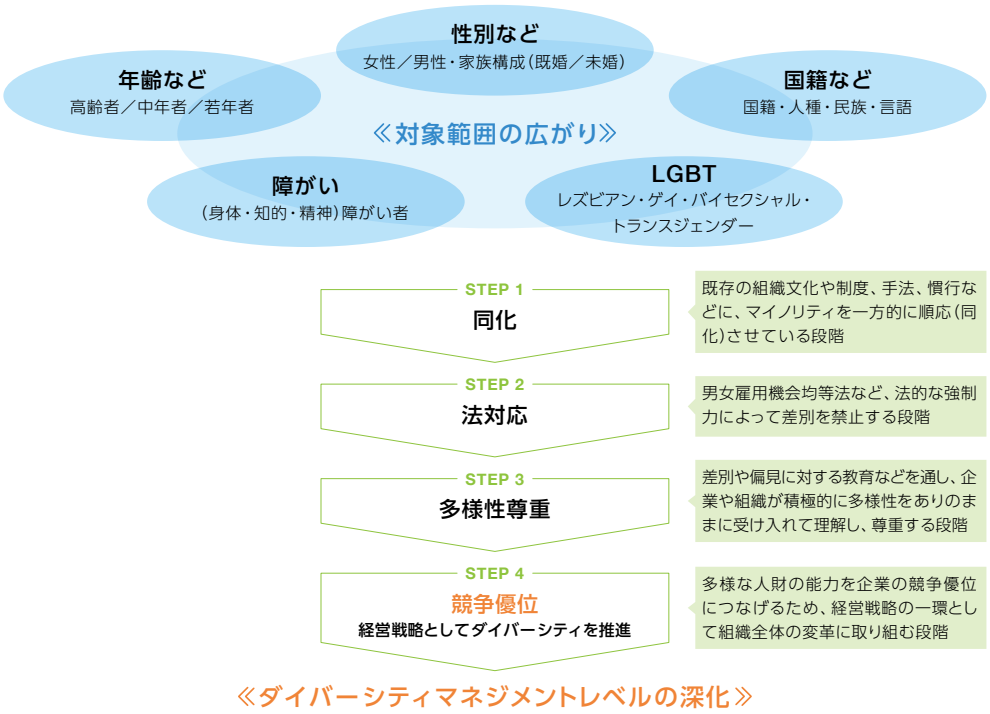
現在、フェーズ3の段階に入り、「ダイバーシティ for NEXT 100」というスローガンのもと、ダイバーシティマネジメントを経営戦略と位置づけて推進しています。具体的には、女性をはじめとする多様な人財が、経営や事業をマネジメントする立場で最大限に力を発揮できる環境づくりの推進に取り組んでいます。

ダイバーシティマネジメント推進ロードマップ



*1 F.F.プラン(ジェンダー・フリー&ファミリー・フレンドリープラン):仕事と家庭の両立支援・女性の活躍支援を進め、社内の意識改革を促進する取り組み

ダイバーシティマネジメントレベルの深化と対象範囲の広がり



体制 »

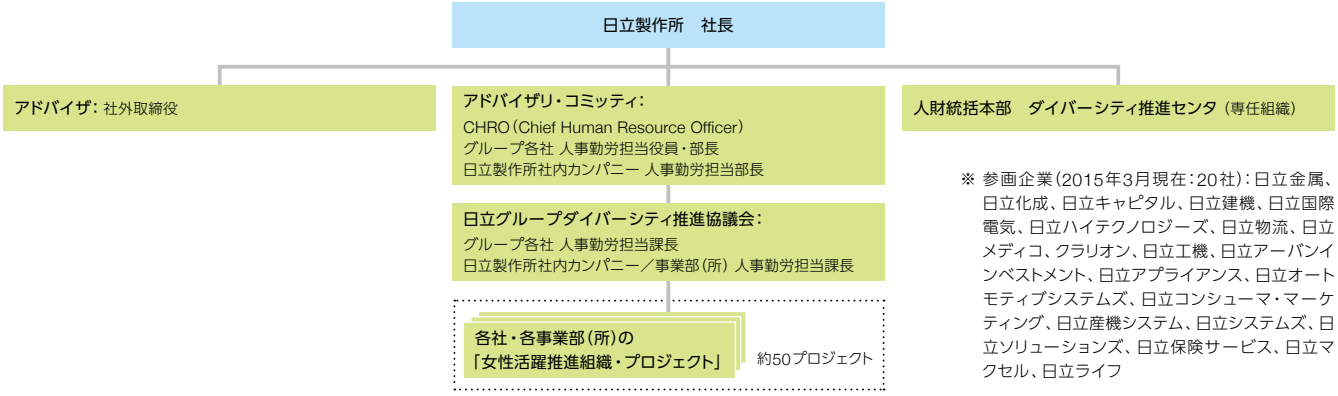
ダイバーシティマネジメント推進体制

2006年度に発足した社長直轄の「ダイバーシティ推進プロジェクト」を前身として、2009年度に「ダイバーシティ推進センタ」を設置しました。現在は日立製作所人財統括本部の直轄組織として、活動を推進しています。

また、日立全体のダイバーシティ推進を加速するため、主要グループ会社20社と共同で「アドバイザリ・コミッティ」「日立グループダイバーシティ推進協議会」を設置しています。「アドバイザリ・コミッティ」ではダイバーシティマネジメントに関する経営方針の徹底、「日立グループダイバーシティ推進協議会」では具体的な活動に関する意見交換やベストプラクティスの共有などを主な目的に、それぞれ半年に1度開催しています。併せて、グループ各社や各事業所でも「女性活躍推進組織・プロジェクト」を設置し、各職場の課題に応じた取り組みを強化しています。

なお、労働組合ともダイバーシティの推進について定期的な意見交換を行っています。

日立グループのダイバーシティ推進体制



※ 参画企業（2015年3月現在：20社）：日立金属、日立化成、日立キャピタル、日立建機、日立国際電気、日立ハイテクノロジーズ、日立物流、日立メディコ、クラリオン、日立工機、日立アーバンインベストメント、日立アプライアンス、日立オートモティブシステムズ、日立コンシューマ・マーケティング、日立産機システム、日立システムズ、日立ソリューションズ、日立保険サービス、日立マクセル、日立ライフ

主な取り組み

ダイバーシティ・ワークショップと管理職研修の実施

2010年度より開始したダイバーシティ・ワークショップは、ワールドカフェ(World Cafe)*1の手法を用いて、事業部門のトップから若手までが一堂に会し、ダイバーシティとワーク・ライフ・マネジメントのあるべき姿について自由に意見交換をする日立独自のイベントです。

ダイバーシティへの取り組みやワーク・ライフ・マネジメントの実践は、職場全体で取り組むことが前提であり、とりわけ重要なのが中核となる部課長層の意識改革です。管理職自身に、これまでのマネジメントを振り返り、部下が最大限の能力を発揮し、組織全体として高い成果を上げるにはどうすればよいか、その方策をあらためて考えてもらう場として提供しています。

運用のためのマニュアルも整備し、2013年度からはグループ各社、各事業部門が自主的にワークショップを開催し、個人の意識改革、職場の風土改革を進めています。

*1 ワールドカフェ(World Cafe):カフェのようなオープンで創造性に富んだ会話ができる場とプロセスを用意することで、組織やコミュニティにおける文化や状況の共有、新しい知識の生成を行う対話の手法

女性のキャリア促進

方針

女性のキャリア促進に向けた数値目標

日立製作所では、より多くの女性従業員が指導的立場に就いたり、経営の意思決定に参画できるよう、2つの数値目標(KPI)を策定し、2013年度に社外に公表しました。日立が今まで以上に女性人財の活用を推進し、ダイバーシティマネジメントの強化を図るという社内外へのコミットメントです。

従来の施策を強化するとともに、新たに取り組みの進捗度や課題を事業部門ごとに「見える化」する「日立グループ女性活用度調査」の導入や、事業部門ごとの数値目標の設定などにより経営層のコミットメントを強化し、部長相当職以上の女性従業員を対象とする「日立グループ女性リーダーミーティング」などを通じて女性自身の意欲や士気を高め、より多くの女性人財が経営や事業をマネジメントする立場で最大限に力を発揮できる環境づくりを推進していきます。

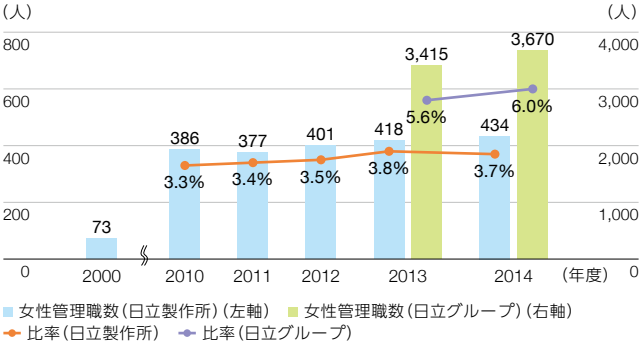
日立製作所の目標(KPI)

- 2015年度までに女性社員を役員に登用する(2015年4月1日付でCSR・環境戦略本部長を役員級の理事に登用)
- 2020年度までに日本国内の女性管理職を1,000人とする(2012年度比2.5倍)

ニュースリリース:
女性人財の活用促進に向けた日立の取り組みと目標について

主要指標

- 女性管理職数と比率の推移



主な取り組み

女性活用度調査の実施

2013年度より毎年1回、日立製作所の社内カンパニーと主要グループ会社、合計30事業体を対象とした「日立グループ女性活用度調査」を実施しています。第三者機関による女性活用度調査のフレームワークを活用し、❶ 管理職登用度 ❷ ワーク・ライフ・バランス度 ❸ 男女均等度 ❹ 女性活用度という4つの指標について状況を数値化しました。事業が多岐にわたるため、グループ内のランキングだけでなく、同業他社との比較も実施。各社の進捗度や課題を「見える化」するとともに、その結果を踏まえ、各社が女性活用促進のためのKPIを策定するなど、取り組みを加速しています。

主な取り組み

女性リーダーミーティングの開催

「日立グループ女性リーダーミーティング」の様子

今後のキャリアアップに向けたさらなる視野の拡大や女性リーダーたちのネットワーク強化などを目的に、日本国内の日立グループ女性部長相当職以上を対象とした「日立グループ女性リーダーミーティング」を2013年度より毎年1回開催しています。

2013年度(第1回)は、113人の女性リーダーが出席し、執行役社長 中西宏明(当時)や取締役会長 川村隆(当時)、日立グループ初の女性執行役員である富永由加里が講演したほか、参加者は「女性自身の意欲喚起と職場の意識改革」や「働き方の見直し」などといったテーマで議論を深め、経営幹部に提言しました。

2014年度(第2回)は8月4日に開催され、125人が出席しました。冒頭、執行役社長兼COO 東原敏昭が「リーダーとは」をテーマに講演を行い、さらにリーダーシップ、人財育成などについて、参加者との活発な意見交換が行われました。また、2013年度の参加者からの提言をもとに新設された「日立グループ若手女性向けキャリアセミナー」の活動報告をはじめ、提言に対する取り組みの進捗報告、女性リーダーによる自主的な活動の紹介などが行われました。

主な取り組み

若手女性向けキャリアセミナーの開催

「日立グループ若手女性向けキャリアセミナー」の様子

入社後、早い段階から自身のキャリアについて考え、仕事とライフイベントとの両立など将来への漠然とした不安を払拭し、自身のキャリアを切り拓いて活躍するためのヒントを得ることを目的とした「日立グループ若手女性向けキャリアセミナー」を2014年度より実施しています。

セミナーでは、働く女性を取り巻く環境についての講義や先輩女性従業員によるパネルディスカッション、参加者同士のディスカッションを実施し、キャリアの考え方について理解し、中長期的なキャリアについて考えます。

入社3～4年目の女性総合職を中心に、2014年度は日立全体で約300人が受講しています。

主な取り組み

日本国内各地域での女性ネットワーク構築

今後のキャリアを考えるグループワークの様子

日本国内各地域において、会社の枠組みを超え、日立グループ全体でロールモデルや同世代の女性従業員と触れ合う機会を提供し、自律的に自身のめざす方向を見極め、自らキャリアを築くことを支援しています。

2014年度は茨城地区、中部地区で開催し、各地域で活躍する女性先輩従業員によるパネルディスカッションや今後のキャリアを考えるグループワークなどを実施しました。また、人財部門担当役員も参加して、参加者との意見交換を行いました。

主な取り組み

リケジョを中心とした女子学生に対するキャリアイベントの開催

「家族でナットク！理系最前線」シンポジウムの様子

「女性が働くということ」について、学生にその楽しさや魅力を早い時期から知ってもらうため、中学生・高校生向けのキャリアイベントに積極的に参加しています。

2013年度に東京大学で開催された「家族でナットク！理系最前線」シンポジウムでは、取締役会長 川村隆（当時）が中学生、高校生やその両親に講演し、日本経済を活性化するためには女性の力が不可欠であること、理系女性として働くことの魅力について話すとともに、理系の女性従業員も演壇に立ち、仕事の面白さについて語りました。

日立研究所や中央研究所への見学イベントも実施し、実際に研究内容に触れたり、先輩従業員との座談会などを通じて、多くの高校生に理系女性の仕事のやりがいについて知ってもらう活動を行っています。

主な取り組み

欧州での女性活用に向けた取り組み

第2回サミットの様子

欧州の日立グループでは、職場のダイバーシティ（多様性）とインクルージョン（受容力）を促進するため、女性のキャリア開発に向けた2つの取り組みを行っています。

まず、2013年に欧州のグループ会社が協力して立ち上げた「ヨーロピアン・ウィメンズ・インタラクティブ・ネットワーク（WIN）」です。女性と仕事のあり方について詳細に調査した「プロジェクト 28-40」の結果報告をウェビナー*1で実施報告したり、無自覚な偏見の克服に取り組むといった活動を行っています。

2014年11月には、「女性たちよ、大胆であれ」をテーマにした第2回サミットを開催しました。サミットにはグループ各社から多数が参加し、英国陸軍で女性として最も高い階級に就いたニッキー・モファットさんからのキャリア・アドバイスなど、さまざまなプログラムが行われました。出席したダイバーシティ推進センタ長 田宮直彦は、ダイバーシティとインクルージョンに関して日立製作所と各海外統括会社が連携することの重要性について語り、また、EMEA・CIS総代表 クロウス・ディーター・レナートは、競争力強化にダイバーシティが不可欠であることを強調しました。

もう一つが、メンタリング制度*2の試験プログラムの実施です。プログラムにはグループ7社の代表からなる6グループが参加。グループ各社に勤務する管理職または準ずる女性が集まって、キャリア開発にかかわるトピックスや問題点について6カ月間にわたって議論しました。得られた成果は、今後の改善と拡大に役立てられます。

*1 ウェビナー：Web（ウェブ）とSeminar（セミナー）を組み合わせた造語。インターネット上で行われる会議
*2 メンタリング制度：人財育成の手法の一つ。知識や経験が豊かな者（メンター）が相談者（メンティー）と定期的・継続的に交流し、対話を通じて自発的な成長を支援する

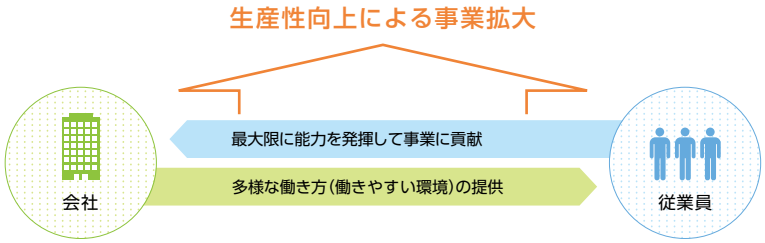
ワーク・ライフ・マネジメントの推進

方針

ワーク・ライフ・マネジメントの考え方

ダイバーシティ&インクルージョンの狙いは、一人ひとりが最大限に能力を発揮し、組織力の強化やシナジーの創出につなげていくことで、生産性の向上や事業の拡大を図っていくことにあります。そのためには、働き方の柔軟性や多様性を高め、働きやすい環境を整えるなど、多様な人財が活躍できる環境を整備することが必要です。

日立は、仕事とプライベート生活の調和を図るという「ワーク・ライフ・バランス」を進化させ、従業員一人ひとりが、主体的に仕事とプライベート生活のクオリティをともに高めていく「ワーク・ライフ・マネジメント」を推進しています。「ワーク・ライフ・マネジメント」を実践することで、仕事もプライベート生活も充実し、プロフェッショナルとしての生き方や人間としての魅力が高められ、個人と組織の持続的な成長につながります。

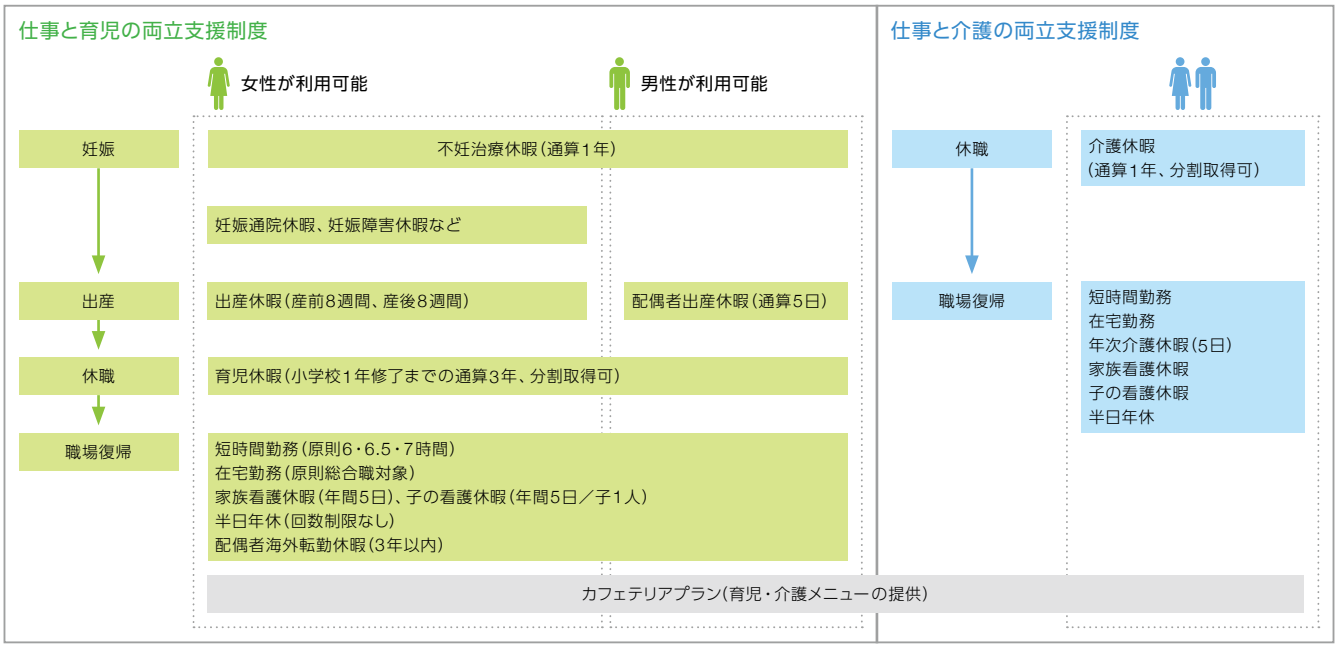


主な取り組み

仕事と家庭の両立支援制度の導入・拡充

1990年代以降、仕事と家庭の両立を支援する各種制度の導入・拡充を図り、働きやすい職場環境の整備に努めています。

仕事と育児・介護の両立支援制度(日立製作所の例)



※ そのほか、フレックス勤務制度、裁量労働制度も導入。また、カフェテリアプランは、従業員が自分の持ち点(カフェテリアポイント)に応じて必要な支援を必要な時に受けることができる選択型福利厚生プラン

主な取り組み

遠足(芋ほり)

クリスマス会

企業内保育施設の設置

「ゲン木くらぶ」

横浜市戸塚地区周辺に在勤、在住のグループ従業員を対象に、仕事と育児の両立をサポートするために設置した事業所内託児施設「ゲン木くらぶ」は、2013年4月に開園10周年を迎えました。開園当初は14名だった園児も2015年3月現在で、約70名を数え、日本国内でも数少ない、大規模な事業所内託児施設に成長しました。「ゲン木くらぶ」は日立製作所労働組合ソフト支部が運営し、日立製作所、グループ各社、関連する各社の労働組合など多くの団体が連携してサポートしています。

「ゲン木くらぶ」

設置時期	2003年4月
所在地	神奈川県横浜市戸塚区吉田町292(横浜事業所内)
定員	約70名
対象	0歳児から6歳児(小学校就学前)
運営時間	7:30～20:00

「ゲン木くらぶ」ロゴ

「さくらひろば」(日立化成グループ)

日立化成では、2006年度に「女性社員活躍プロジェクト」(2008年度より「ダイバーシティ推進プログラム」に名称変更)をスタートさせ、2007年度にはダイバーシティを推進する専任担当部署を設置するなど、より働きやすい職場づくりをめざしてさまざまな取り組みを行っています。その一環として、事業所近隣に企業内保育所を設置し、従業員の仕事と育児の両立をサポートしています。充実した遊具と広い園庭を備え、月極め保育のほか、一時預かりにも柔軟に対応し、子どもをもつ従業員が広く活用できるよう工夫しています。

「さくらひろば」

設置時期	2008年4月
所在地	茨城県日立市東町2丁目27-22(日立化成山崎事業所近隣)
定員	20名(最大30名まで受け入れ可)
対象	0歳児から6歳児(小学校就学前) ※日立地区に勤務する日立化成グループ従業員の子女
運営時間	7:30～20:00

主な取り組み

産休前・復職支援セミナーの開催

日立グループ産休前・復職支援セミナーの様子

日立では、仕事と育児を両立させながら働く従業員の増加に伴い、2012年度より「日立グループ産休前・復職支援セミナー」を半期に約3回、定期的に開催しています。出産や育児によるキャリアの中断や、仕事と育児の両立に対する漠然とした不安などに対処するため、本人と上司がセミナーを受講し、復職時の働き方や心構えを共有することで、復職後の活躍と、上司を中心とする職場の支援を実現します。受講者も年々増加しており、2014年度は日立グループ全体で約350人が受講しました。

主な取り組み

生産性・業務効率の向上に向けた長時間労働の縮減

日立は、働き方を見直し、生産性・業務効率を向上するため、長時間労働の縮減に取り組んでいます。長時間労働の実態について、事業部門総務部長会議などにおいて定期的な報告・フォローアップを実施するとともに、定時退勤日の設定やメリハリある働き方に関する好事例の共有、意見交換のほか、事業所ごとにも退勤時間宣言や年休取得カレンダーの掲示、「ツキイチ年休」の登録、「Thinking Time（集中タイム）」の設定といった独自の取り組みを実施しています。

さらにITサポートも整備し、パソコンをオン・オフする時刻を記録することにより、本人と上司が勤務状況をリアルタイムに共有。業務の優先順位や進め方などについてのコミュニケーションが効果的に図られています。また、セキュリティPCの導入により自席以外での勤務も可能となり、移動時間を有効活用しています。

さらに、日立製作所では労働組合と協働し「計画年休・リフレッシュ休暇の取得率100%」を目標にしています。

主な取り組み

タイム&ロケーションフリーワークの推進

日立では、多様な人財がより効率的に成果を出せるよう、時間や場所にとらわれずに柔軟で多様な働き方が選択できる環境を整備しています。裁量労働勤務制度やフレックスタイム制度、在宅勤務制度など各種制度の整備に加え、サテライトオフィスの設置や在宅勤務運用・申請の簡素化、スマートフォンなどモバイルツールの配布などの施策を講じています。また、社内イントラネットに「タイム&ロケーションフリーワーク」サイトを開設し、多様な働き方に関する情報発信を行っています。

主な取り組み

「WLB-up!月間」キャラクター

「WLB-up!月間」の設置

2010年度より毎年11月に、グループ全社の運動として「WLB-up!月間」(Work Life Balance向上月間)を設け、「ワーク・ライフ・マネジメント」の啓発活動を実施しています。仕事とプライベート生活のクオリティをともに高めるため、個々人のワーク・ライフ・マネジメント意識の向上、働き方の見直し、ワーク・ライフ・マネジメントを実践する上で必要な制度・ツールの理解促進を活動の目的としています。

トップメッセージの発信や、管理職による「働き方見直し宣言」、ワーク・ライフ・マネジメントに関するアンケートの実施、週1回の全従業員宛メールマガジンの発信、月間周知ポスターの掲示など、日立全体での取り組みに加え、「WLB-up!ミーティング」の開催やテレビ会議・Web会議の積極活用、年休見える化運動の実施など、各事業所独自の取り組みも積極的に行っています。

障がい者雇用の推進

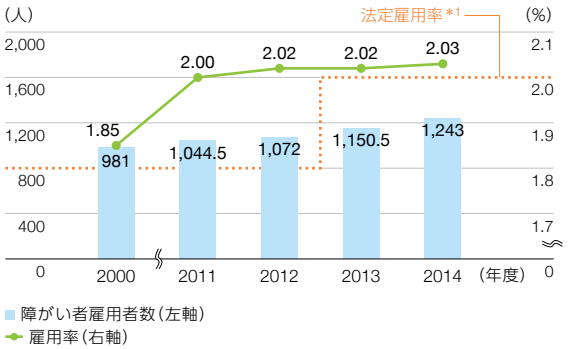
方針

障がい者の雇用を拡大

日立製作所と日本国内のグループ会社は、障がい者採用フェアや、各社が情報を共有するための勉強会の開催など、障がい者雇用促進に向け積極的な活動を推進してきました。その結果、2014年6月現在の障がい者雇用率は日立製作所単体で2.03%、日本国内の日立グループでは2.07%となり、いずれも法定雇用率2.0%を上回りました。今後もグループ一体となって障がい者の雇用拡大に努めていきます。

主要指標

● 障がい者雇用者数と雇用率の推移(日立製作所)



■ 障がい者雇用者数(左軸)
● 雇用率(右軸)

*1 2012年度までは法定雇用率1.8%
※ 各年度6月現在のデータ
※ 人数については重度障がい者1人を2人としてカウント

主な取り組み

日立製作所の事業所内で書類のシュレッダー作業を行う日立ゆうあんどあいの従業員

特例子会社の取り組み

日立グループには特例子会社*1が5社あり、2014年6月現在、254人の障がい者が各親会社および関係会社の職場で郵便物の集配、清掃、庶務の補助などの業務を担当しているほか、食堂や喫茶室で働いています。

*1 特例子会社：障がい者の雇用の促進および安定を図るため、事業主が障がい者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できる

日立グループの特例子会社（2014年6月現在）

特例子会社	親会社	障がい者数（人）	主な業務内容
日立ゆうあんどあい	日立製作所	119	清掃、郵便物の集配、シュレッダー作業、喫茶室勤務、庶務補助
ハロー	日立金属	45	機械加工、検査、アルミホイール研磨、郵便物の集配
日立ハイテクサポート	日立ハイテクノロジーズ	28	郵便物の集配、名刺作製、旅費精算、製本
ビルケアスタッフ	日立ビルシステム	57	文書電子化、事務補助、清掃、シュレッダー作業
UJKCソーシャルエンタープライズ	日立オートモティブシステムズ ステアリング	5	自動車部品組立

熱心に作業をする茨城福祉工場の従業員

また、日立創業の地である茨城県では、障がい者雇用創出を目的に、県内の事業所・グループ会社が協力して「茨城福祉工場*2」に約80人分の作業を委託するといった地域貢献も行っています。

*2 茨城福祉工場：作業能力はあるが、職場の設備、構造、通勤事情などのため、一般企業による雇用が困難な身体障がい者に職場を提供し、生活指導と健康管理を行って健全な社会生活が営めるよう、茨城県、社会福祉法人自立奉仕会、日立製作所の三者が協定し、1978年に設立

主な取り組み

精神障がい者の雇用と理解促進

日立製作所は、2009年に厚生労働省の精神障がい者雇用促進モデル事業を受託したのを契機に、精神障がい者の雇用・定着のノウハウを日本国内の日立グループ全体で共有し、精神障がい者雇用の増大を図ってきました。2014年6月現在、日本国内の日立グループでは274人の精神障がい者が働いています。日立製作所は、精神障がい者サポーター研修会を開催し、精神障がいへの理解や配慮についてグループ内で共有化を図る一方、精神障がいのある従業員向けにも、働き続けるために必要な障がいとの向き合い方を学ぶ研究会を開催しました。このような取り組みについては、都道府県労働局主催のセミナーや日本精神神経学会学術総会などを通じて広く社会に発表しています。これからも精神障がい者雇用のモデルとなる事例を増やし、積極的に社会に発信していきたいと考えています。

「精神障害者雇用促進モデル事業の実施について」（厚生労働省）

労働安全衛生・福利厚生

日立のアプローチ

高齢化や都市化、企業活動のグローバル化が急速に進む中、雇用・就業形態が大きく変化し、働く人の心身両面における安全や健康に影響する要因も複雑化しています。

日立は、働くすべての人の安全と健康を最優先事項とし、心身ともに安心して仕事に従事できる環境を整備することは企業にとって重要な責務であると考えています。グローバルで共通した安全衛生施策の導入や日本国内のグループ会社の安全衛生管理状況を共有できるシステムを構築するとともに、主要指標(KPI)として労働災害度数率を設定し、労働災害の発生防止に日立全体で取り組んでいます。

2014年度の活動総括・主な成果

世界中の日立グループの会社を対象に、「安全と健康を守ることは全てに優先する」という基本理念の共有、災害発生時の報告基準やグローバル共通の統計などの安全衛生状況を的確に把握するための仕組み、さらに日立グループ共通の安全基準などを導入し、グループ全体で継続的な安全衛生水準の向上に向けた活動を開始しました。また、日本国内の法改正に対しても対応を進めています。

福利厚生制度においては、「カフェテリアプラン(選択型福利厚生プラン)」や確定拠出年金制度、確定給付年金制度などを継続的に運用し、従業員の多様なニーズに応えています。

- 日立グループ全体の労働災害度数率は0.27*1
- 労働災害防止の徹底に向け、執行役社長兼COO 東原敏昭以下、日本国内の日立グループ各社の安全管掌役員、担当部課長など約120人が出席した「日立グループ臨時安全会議」を開催

*1 労働災害度数率=(死傷者数／延実労働時間数)×1,000,000

労働安全衛生

方針 >>

労働安全衛生の基本理念

日立では「安全と健康を守ることは全てに優先する」ことを基本理念とする「日立グループ安全衛生ポリシー」を全世界のグループ会社に展開し、グループ一丸となって災害のない安全・安心な職場づくりに努めています。

労働安全衛生・福利厚生

日立グループ安全衛生ポリシー

基本理念　安全と健康を守ることは全てに優先する

基本方針　日立グループは「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」という創業以来の企業理念に基づき、全ての事業活動において『安全と健康を守ることは全てに優先する』との不変の基本理念の下、安全・健康な職場づくりに取り組んでいきます。

1. 安全衛生を経営の最重要課題の一つと位置付け、グループ一体となって常に一段高いレベルをめざした安全衛生活動に取り組んでいきます。
2. 関係法令並びに各社(所)の自主管理基準を遵守し、基本に忠実な安全衛生活動を実行していきます。
3. 一人ひとりが積極的に安全衛生活動に取り組み、全員一丸となって、快適な職場づくりと安全文化の醸成に努めます。
4. 関係会社等との連携強化に努め、事業活動に関わる全ての人の安全と健康の確保に取り組んでいきます。
5. 「安全・健康」を最優先とした基本理念に基づく全ての事業活動を通じて、安心・快適な社会の実現に貢献していきます。

(2013年11月改定)

体制 >>

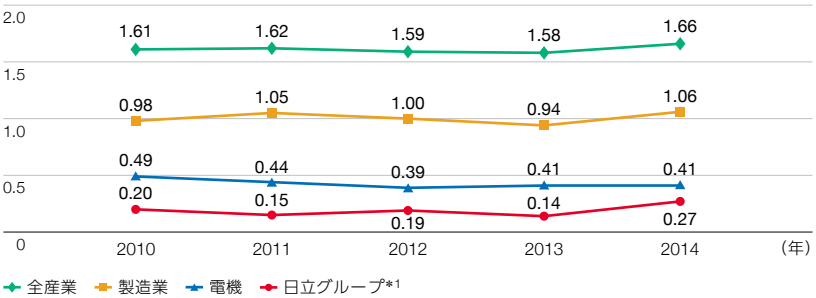
労働安全衛生の推進体制

日立は、グループ一丸となって、従業員のけがなど労働災害を未然に防止するため、グローバル共通施策の一環として、製造拠点を対象とした日立独自の最低限遵守する基準の設定・運用や各社の実情に応じた取り組みなどの各種安全衛生活動に取り組んでいます。万が一、災害が発生した場合は即時対応するとともに、事例をもとに安全衛生の管理水準向上を目的とするさまざまな改善施策を講じています。

2011年度からは、重大な労働災害が発生した日本国内のグループ会社や事業所を重点安全管理会社・事業所に指定する「日立グループ重点安全管理指定制度」を導入。指定された会社・事業所は、経営トップをリーダーとして、トップダウン、ボトムアップの両方向から具体的な改善計画の策定・推進に取り組んでいます。事故原因の究明をはじめ、リスクアセスメントの見直しによる災害ポテンシャルの低減や、安全衛生について高い知見をもつ第三者による安全診断など、全社的な安全管理体制の再整備と重点的な安全対策に取り組んでいます。また、日本国内で義務化されるストレスチェック制度(2015年12月施行)や化学物質のリスクアセスメント(2016年6月施行)への対応も進めています。

主要指標

● 労働災害度数率の推移



*1　2011年までは日立グループ国内主要90社(日立製作所を含む)
2012年は日立グループ国内175社(日立製作所を含む)
2013年は日立グループ国内195社(日立製作所を含む)
2014年は日立グループ国内251社(日立製作所を含む)

労働安全衛生・福利厚生

2014年に労働災害が増加したことを受け、労働災害防止を徹底するために2015年2月、執行役社長兼COO 東原敏昭以下、日本国内の日立グループ各社の安全管掌役員、担当部課長など約120人が出席し、「日立グループ臨時安全会議」を開催しました。本会議では、2015年度におけるさらなる取り組み強化やグループ活動方針、優良活動事例などについて議論・発表が行われ、それらに基づきグループ各社が労働災害防止のための活動計画を策定しました。

2014年グローバル安全統計

地域	発生率*1
日本以外	2.51
日本	0.53
グローバル計	1.23

*1 従業員(直接雇用者)1,000人当たりの死傷災害(死亡・休業1日以上)の発生率

方針 »

安全衛生水準の向上へ労使の協力

日立製作所では、日立製作所労働組合と労働協約を締結し、安全衛生の措置、安全衛生委員会の設置、教育訓練や健康診断などについて定めており、労使が協力し合いながら、職場の安全衛生水準の向上に努めています。

主な取り組み »

安全衛生ポータルシステムなどによる情報共有

日本国内のグループ会社共通の安全衛生管理システムとして、2012年に「日立グループ安全衛生ポータルシステム」を構築し、安全衛生管理状況をグループ会社が共有できる環境整備を行いました。

すべての労働災害情報をこのシステムに登録することにより、発生した災害事例の原因や対策をグループ会社が共有しています。また、災害の型別統計なども提供しており、類似災害の発生防止に努めています。また2014年からは日本国外のグループ会社の災害件数を取得し、結果をフィードバックするなど、グローバルでの災害の発生状況に関する情報共有に取り組んでいます。

また、日立グループの安全衛生担当者が参加する「日立グループ安全衛生研究発表会」を年1回開催しています。2014年11月に開催した第58回発表会には、約150人が参加し、活動事例報告や外部講師の特別講演などを通じて得た新たな知見を各事業所の安全衛生活動に役立てています。2015年1月に開催した「第14回日立グループ産業保健研究会」には、産業医や保健師など産業保健スタッフ約70人が参加し、専門的な研究成果の発表や各事業所における産業保健活動の質的向上と産業保健スタッフの人財育成についての情報共有を行いました。

主な取り組み

日立グループ安全衛生表彰制度を導入

日立では日本国内のグループ会社を対象とした「日立グループ安全衛生表彰制度」を導入し、無災害記録を更新したり、安全衛生に関して外部機関の表彰を受けた会社を表彰したりしています。その一つ、日立製作所情報・通信システム社通信ネットワーク事業部(横浜市戸塚区)は、2014年1月に休業無災害記録1億5,000万時間を達成。約37年間、休業災害を発生させないことで、グループ会社の安全衛生を牽引しています。

主な取り組み

「疲労・ストレス検診システム」の導入

疲労・ストレス検診システム

日立システムズでは、メンタルヘルスの不調によって休職した従業員の復帰時訓練支援の一環として、疲労度を可視化することで体調をコントロールする「疲労・ストレス検診システム」の活用を開始しました。このシステムは東日本大震災の被災地住民や自治体職員のメンタルヘルスケアを目的に、2012年度に大学との産学連携により開発したものです。自律神経測定器を用いて疲労やストレスを早期に発見できるクラウド型のシステムで、疲労の客観的な評価技術の研究成果が活用されています。

福利厚生

方針／体制

福利厚生の推進

従業員の自助努力や自立を支援する福利施策として、独身寮や社宅、住宅手当などの住居支援策をはじめ、財形貯蓄や従業員持株制度、団体保険、見舞金制度といった各種施策に加え、2000年度から「カフェテリアプラン制度(選択型福利厚生プラン)」を導入しています。

「能力開発」「育児」「介護」「健康づくり」「寄付金」など、個々のライフスタイルやニーズに対応した利用メニューを会社が準備し、従業員は自分の持ち点(カフェテリアポイント)に応じて必要な支援を必要な時に受けることができます。

また、高齢期におけるライフスタイルの多様化や雇用形態の変化、法制度の改正に対処するため、退職金・年金制度を抜本的に見直し、グループ共通の制度基盤として確定拠出年金や確定給付年金を導入し、多様化する従業員のライフプラン・サポートに努めています。

確定拠出年金制度では、資産運用や投資に関する教育などを通じて、退職後の生活設計に従業員が主体的に取り組めるよう支援しています。また、確定給付年金制度では受給の選択肢を拡大し、従業員の多様なニーズに対応しています。

グローバルな人財育成

日立のアプローチ

環境、貧困、人権など地球規模の社会課題解決に向けて、企業の果たす役割は拡大しており、日立が「社会イノベーション事業」を世界各地で展開する上でも、政府や自治体、地域コミュニティ、お客様など、多様化するステークホルダーのニーズや価値観に対応していくことが求められています。

日立ではこうした課題に対応できる人財確保のため、グローバル要員の採用や育成などを通じて人財のグローバル化を図るとともに、多様な人財が最大限に力を発揮し、持続的に成長することができるよう、さまざまな施策をグローバルに展開しています。

2014年度の活動総括・主な成果

「グローバル人財データベース」を構築し、日本国内外のグループ全体の人財を可視化するとともに「日立グローバル・グレード」を導入し、グループ共通の格付けを行っています。また、事業と個人双方の継続的な向上・成長につなげていくパフォーマンスマネジメントシステムの導入を拡大しています。採用についてはグローバル共通のシステムを導入し、優秀な人財の確保、採用業務の効率化、コスト削減を図りました。

- 2015年度は日本国内外の大学を卒業した外国人が約60人、日本国外の大学を卒業した日本人留学生約20人が入社
- グローバル従業員サーベイ「Hitachi Insights（日立インサイト）」の結果を部課長層に直接配信するプロセスを導入
- 2013年度の日立製作所および日本国内グループ会社20社の従業員 平均研修時間は37.9時間/人、教育投資額は85,300円/人。

方針 »

グローバル人財マネジメントの推進

日立は、「世界で戦い、勝てるグローバルメジャープレーヤー」をめざし、人財と組織のパフォーマンスを最大化するため、日立全体でグローバル人財マネジメント戦略を展開しています。

その一環として、日本国外の工場作業員を除く日立のグループ従業員を対象とする「グローバル人財データベース」を構築し、日本国内外のグループ全体の人財を可視化し、人的リソース配分などのマクロ経営に関する数値を把握できるようになりました。また「日立グローバル・グレード」を導入し、日本国内外のグループ会社の課長相当職以上の全職務の価値を統一基準で評価し、グループ共通の格付けを行っています。さらに、事業の目標と個人の目標を連動させ、事業と個人双方の継続的な向上・成長につなげていくパフォーマンスマネジメントシステムを、日立製作所をはじめ海外を含めた一部のグループ会社に導入し対象会社を拡大しています。また、グローバルでの事業拡大に伴う人員の拡充を支援するため、グローバル共通の採用システムを導入し、優秀な人財の確保、採用業務の効率化、コスト削減を図りました。

方針 »

人財のグローバル化とグローバル要員の採用

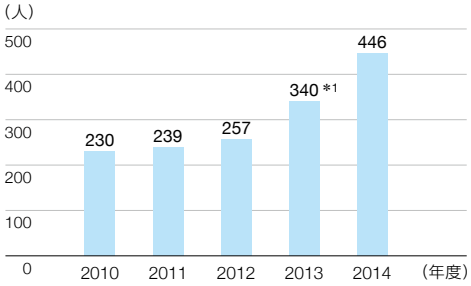
グローバルで市場を開拓するために、日立は日本国内における人財のグローバル化を加速させてきました。具体的には ❶ グローバル要員の採用 ❷ 若手従業員への海外経験の付与 ❸ グローバル共通の日立経営研修の実施を3本の柱として推進しています。

ビジネスのグローバル化を踏まえて、適切な人財を確保する採用活動を推進しており、原則として大学・高専卒業者全員をグローバルな事業展開を牽引する「グローバル要員」として採用しています。グローバル要員については、語学力のみならず、生活環境や社会基盤が日本と全く違う環境にあっても臆せず働く意志と覚悟をもってチャレンジすることが期待されています。

さらに多様な人財の採用も日本国内外で積極的に行っており、2015年度は日本国内外の大学を卒業した外国人を約60人、日本国外の大学を卒業した日本人留学生約20人が入社しました。

主要指標

● 外国人雇用者数の推移（日立製作所）



*1 「日立グループ サステナビリティレポート2014」P156において、2013年度の外国人雇用者数を244人と記載しておりましたが、340人の誤りでした。

若手従業員への海外経験付与

日立では、将来グローバルなビジネス環境で活躍できる人財を計画的に育成・確保するために、各種育成施策を実施しています。特に若手従業員に対しては、現地の文化・生活を理解し対応できる人財へと育成するため、日本国外での業務・生活を体験するプログラムを実施しています。具体的には、異文化理解や語学研修のみならず、さまざまな地域での現地調査やインターンシップをはじめ、現地における社会課題を現地の人々とともに解決していく取り組みなど、80を超えるプログラムを用意し、2011年度から若手のグループ従業員を4年間で合計約3,700人派遣してきました。2015年度も引き続き、同施策を実施する予定です。

管理職研修のグローバル展開

グローバル人財マネジメント戦略の展開と連動させて、日立では人財育成プログラムをグローバルに推進しています。

アジア地域のリーダー育成を目的に2012年に開始した研修「Global Advanced Program for Leadership Development（GAP-L）」は、2013年、シンガポールで開催し、世界各国から23人が参加しました。また、経営者候補の育成を目的とした研修「Global Leadership Acceleration Program for Key Positions（GAP-K）」を2013年にインド・デリーなどで開催し、25人が受講しました。これらの研修の内容は、日立がめざすグローバルメジャープレーヤーへの変革に向け、顧客価値の創造を通じてグローバルでの事業拡大とそれを実現するリーダーシップをテーマとしており、特にGAP-Kでは、新興市場に実際に触れながらグローバルでの事業拡大の戦略について議論を行いました。

2014年も同様に開催し、GAP-Lを21人、GAP-Kを22人が受講しました。さらに、一般管理職や新任管理職を対象とする世界同一内容での研修をスタートさせ、各地域で延べ約2,000人が受講しました。今後も経営戦略実現に向けたグローバル人財マネジメント戦略の展開に合わせ、育成プログラムのグローバル展開と事業の成長を牽引するリーダー育成に継続して取り組みます。

方針 »

キャリア開発支援

従業員一人ひとりの生きがいや働きがいは異なります。日立では、個人にとっての仕事の意味や意義・価値観といった「内的キャリア」を重視したさまざまなキャリア開発支援施策を展開しています。個々人が能力や創造性を最大限に発揮できるようにするだけではなく、個人の成長を組織の成果や成長に結びつけ、企業価値の向上を図ります。自己理解を促進し、自ら考え・行動する強い個人（個の自立・自律）を育成するとともに、一人ひとりの意思・意欲を組織に生かす仕組みづくりや、組織力・パフォーマンス向上に向け一体感やチームワークを育むための相互理解を促す支援を行っています。

方針 »

キャリア開発における今後の取り組み

グローバルメジャープレーヤーをめざす上で直面している個人と組織のパフォーマンス最大化という重要課題に対し、日立では個人や多様性の尊重をベースに、日立グローバルパフォーマンスマネジメント（GPM）を効果的に実施し、従業員の個性や志向を大切にした価値創造に取り組んでいます。今後のキャリア開発支援としては、個人と組織のコミュニケーションによる相互理解の深化や、従業員一人ひとりの主体的なキャリア開発を促進していくキャリア開発支援プログラムを積極的に展開し、多様な人財が生き生きと働ける仕組みづくりに努めていきます。

主な取り組み

グローバル従業員サーベイの実施

日立では、従業員エンゲージメント*1の状況を把握することを主眼として、2013年、グローバル従業員サーベイ「Hitachi Insights（日立インサイト）」を導入しました。2014年9月には、グローバルで約19万人を対象に13カ国語で第2回を実施し、約16万人から回答を得ました。全13カテゴリーのうち、「会社への誇り」と「上司のマネジメント」への評価が高く、「リソースおよびサポート」が低い評価という結果になりました。「グローバルメジャープレーヤー」をめざす日立という会社に誇りをもつ一方で、人手や必要な情報やツールなどは必ずしも十分でないと感じている従業員が多いという結果になりました。

また、第1回との比較では全カテゴリーで改善がみられ、前回の結果を日立の各組織で検討し・改善策を実施したことで、前向きな変化が出たと考えられ、今後もPDCAサイクルをしっかりと回しながら、改善活動を継続していきます。

また、2014年よりサーベイ結果を部課長層に直接配信するプロセスを導入しました。各部課長が自分のチーム状況を確認し、メンバーとコミュニケーションを図ることでチーム全体のエンゲージメント向上をめざしています。2015年は、配信対象範囲を拡大するとともに、部課長一人ひとりが具体的アクションにつなげることを支援し、日立全体のエンゲージメントのさらなる向上を実現していきます。

*1 従業員エンゲージメント：従業員が会社の戦略や施策を理解して、それぞれ仕事にやりがいを感じ、成果を出すために自律的に取り組もうとする意欲

主な取り組み

職場におけるキャリア開発

日立では、キャリア開発支援において職場をキャリア開発の中心の場と捉え、「日々の仕事を通じての成長」を重視しています。その一環として、GPMを実施しています。本人と上司が短期的な業務目標に関して意思のすり合わせを行う「パフォーマンスプランニング」と、中長期的なキャリアプラン、育成、能力開発などについて相互理解を図る「キャリア面談」を通じて、個人の意思・意欲を仕事に組み込みながら、職場でのキャリア開発に取り組んでいます。GPMのサイクルを繰り返すことで、個人のパフォーマンスを向上させ、やる気と創造性のさらなる発揮を実現。個人の成長と組織成果の拡大を図っています。

また、キャリア開発支援の一環として、キャリア・カウンセリングの専門機関「キャリア相談室」を運営しています。専門カウンセラーとの会話を通じて、「自分の適性や価値観に沿ったキャリアを考えたい」「仕事とプライベートの両立がうまくいかない」といった仕事やキャリア、人間関係などへの悩みを従業員が主体的に解決できるよう支援しています。カウンセリングの質を高めるため、キャリア相談室では所属のカウンセラーに、米国のキャリア・カウンセラー教育プログラムに準じるトレーニングを継続することを義務づけています。

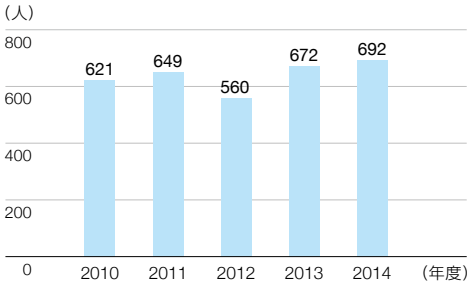
主な取り組み

キャリア開発ワークショップの推進

職場におけるキャリア開発と連動させ、個人のキャリア開発を直接支援するプログラムとして「内的キャリア(働きがい・生きがい)の自己理解」を促す教育やワークショップを、若手従業員からベテラン層まで、各個人のキャリアおよびライフステージに対応させて推進しています。その中心的なプログラムは、2002年度から国内の日立グループ全社施策として展開している「日立キャリア開発ワークショップ(H-CDW)」で、職場の中核を担う中堅層の従業員を主な対象に実施しています。2014年度からは主任相当職の任用時のH-CDW受講を推奨し、受講機会の早期化を図っています。受講者はこのワークショップでの自己分析作業を通じて「内的キャリア」に重点を置きながら自己理解を深め、自分の進むべき方向性、キャリア・ゴール、キャリア・パスを考え、主体的なキャリア開発・能力開発に取り組んでいます。

中高齢者向けのキャリア開発支援に関しては、50歳以降の従業員を対象とする「ライフプラン研修」(管理職は45歳以降)と58歳に到達した従業員を対象とする「ライフプラン説明会」を実施しています。ライフプラン研修では、自らのキャリア・ライフプランを「定年後から」ではなく、「今からどう働くか」「どう準備していくか」について自分自身で考えてもらうことを目的に、働き方・生き方を考えるのに役立つ知識や会社の支援制度などを解説しています。ライフプラン説明会では、60歳定年以降の働き方を選択する「ライフプラン選択」を前に、多様な働き方や高齢者を取り巻く環境などを解説するとともに、今後の働き方を考える個人ワークを実施しています。

● キャリア開発ワークショップ参加者数の推移
(日本国内の日立グループ)



品質保証活動

日立のアプローチ

社会の安全・安心意識がますます高まり、企業のグローバル化が進む中で、一つの製品不良が大きな事業リスクにつながる状況になっています。

日立は、こうした社会の意識を把握し、経営に取り入れるとともに、常にお客様の視点に立って「モノづくり」を行い、日立全体で品質保証活動に取り組んでいます。その活動は製品の企画・開発から保守サービスに至るまですべてのプロセスにわたっています。

また、「組織・管理」「技術」「人財」を中心とする品質保証の強化活動を推進し、特に人財については、日本国内の技術者を対象とするトレーニングだけでなく、海外においても育成を進めています。

2014年度の活動総括・主な成果

2010年度から展開している「日立グループQF*1イノベーション運動」の一環として、2014年度も製品安全、法令の遵守、人財の育成、品質向上に関する活動を徹底して進めています。特に、品質保証を担う人財をグローバルに育成するため、中国・アジアを中心とする国・地域での人財育成の機会を拡大しています。

- 技術者を対象とした過去の製品事故の分析結果から学ぶeラーニングは、累計で7万人以上が受講
- 中国、タイにおいて品質信頼性に関する講座を開講

*1 QF:Quality First(品質第一)の略

方針／体制 >>

品質保証活動の取り組み

日立は創業以来、「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」という基本理念のもと、「品質、信頼性を第一」にモノづくりに取り組んでいます。この考えを実行するため、製品の企画・開発から設計・製造・出荷・保守サービスに至るすべてのプロセスにおいて品質保証活動に取り組み、製品品質を向上させています。また、日立全体でも「組織・管理」「技術」「人財」を中心とする品質保証の強化活動を推進しています。

現在、日立では「2015中期経営計画」に基づき、「世界で戦い、勝てるグローバルメジャープレーヤー」として、市場でのリーディング・ポジションを確保する活動を推進しています。品質面でも、お客様視点に立った製品力強化や品質管理プロセスの改善に取り組んでおり、品質への要求をさらに高く厳しく設定しています。2010年度からは「日立グループQFイノベーション運動」を継続して展開し、徹底した製品安全、法令の遵守、人財の育成、品質向上に関する活動に取り組んでいます。また、中国・アジアを中心とする国と地域での品質向上活動にも注力しています。

「落穂拾い」で製品事故の根本原因の究明と未然防止策を策定

「落穂拾い」とは、常にお客様の立場に立ち、製品事故の根本原因の究明と未然の防止策を審議する制度です。製品事故を起こした技術上の原因究明のみならず、事故に至ったプロセス・組織・心理的影響について、品質保証の担当役員と関連部署が徹底的に議論し、根本原因の究明と未然防止策の策定に取り組んでいます。

リスクアセスメントの徹底

企画、研究、設計、製造、品質保証、保守などに関する幅広い知識と技術を結集し、安全な製品とサービスを提供するのが日立の使命です。製品の開発にあたっては、お客様の生命・身体・財産の安全を最優先して設計し、開発から生産、販売に至るすべてのプロセスで安全性を確認。関連する事業所や研究所とも連携して幅広い見地からリスクアセスメントを行っています。

技術法令の遵守活動

お客様が安心して使用できる製品を提供するために、環境への配慮、安全使用に関する表示などを含めて、製品の安全性を担保するための各種法令(技術法令)の遵守活動を行っています。製品にかかわる各国の法規制および改正の動向、施行日などの情報を社内に周知するとともに ❶ 各製品に関連する法令の明確化(製品法令マップ) ❷ 製品遵法マネジメントシステム(ISO9001:2008年版に基づく法令遵守のためのマネジメントシステム)による法令遵守活動とプロセスの継続的改善 ❸ 法令遵守教育と意識向上、の3テーマを含む法令遵守ガイドラインを作成し、日立全体で共有しています。

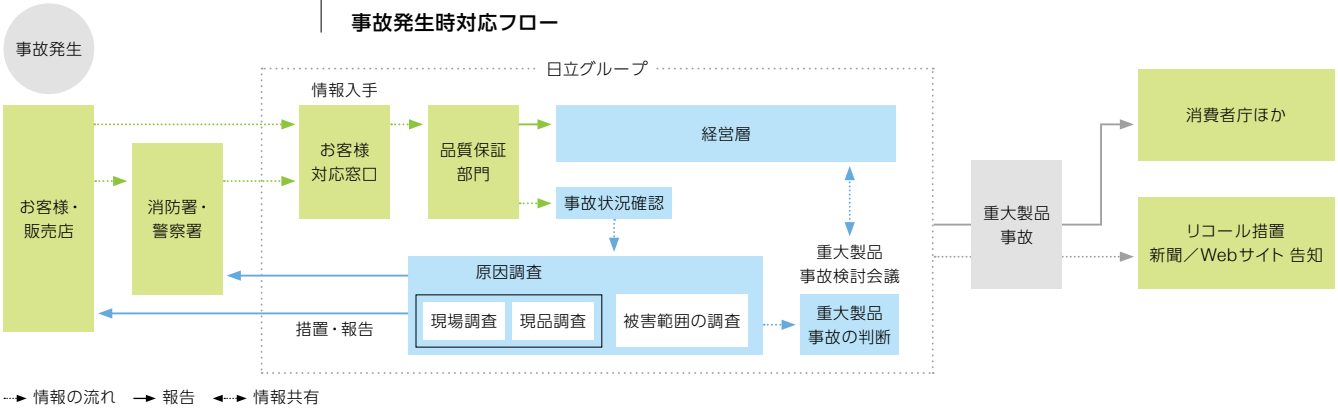
方針／体制 »

製品事故発生時の対応

製品事故が発生した場合は、お客様の立場に立ち、製品担当部署が中心となって迅速に対応し、関係部署と連携して解決にあたっています。特に重大な事故の場合は、法令に基づいて所管官庁に報告し、Webサイトなどを通じてお客様に情報を開示するとともに、速やかに経営層に状況を報告、当該会社のみならず、日立一体となって迅速かつ適切な措置を講じる体制を整えています。

製品に対し遡及して対策を講じる必要があると判断した場合には、新聞広告やWebサイトなどで告知し、修理や交換などの措置をとっています。

事故発生時対応フロー



主な取り組み

品質・信頼性教育の実施

グループ内の設計や品質保証にかかわる部門を中心に「信頼性の基礎・応用」「製品安全」など、技術・技能レベルに応じた講座を実施しています。

2011年度はグローバルの技術者(12万人以上)を対象に、日立の技術者倫理の観点から日立のモノづくりの心を再確認してもらうためにeラーニングを実施しました。2012年度からは、過去の製品事故の分析結果から日立の技術者として認識すべき弱点を把握・理解し、日々の業務の中で弱点を克服することを目的としたeラーニングを実施し、7万人以上が受講しています。

各事業所でも、事業所内の「品質保証トレーニングセンタ」で、製造・品質保証・保全に関する各技術のスキルアップを図るなど、専門技術を習得してもらうために独自の教育を行っています。

主な取り組み

中国・アジア地域における品質保証体制の強化

日立では、中国・アジア地域における現地生産の拡大に伴い、さらなる製品の品質向上をめざし、推進体制の強化や人財育成を行っています。

中国・タイでは「品質保証責任者会議」を開催し、品質に対する意識の向上や情報の共有化を図っています。

また、品質保証を担う人財をグローバルに育成するため、品質に対する意識の向上、検査技術の向上を目的に、品質信頼性に関する「基礎講座」*1「中級講座」*2「上級講座」を中国(北京、上海、広州)とタイ(バンコク)で開講しています。「上級講座」では、部長クラスが事故事例についてグループ討論を行い、事故に至ったプロセス・組織・心理的影響を究明することで、課題発見能力、解決能力の向上を図っています。

*1 基礎講座:日立のモノづくりの心、品質管理、労働安全など、基本的事項に関する理解を深めるための講座
*2 中級講座:日立のモノづくりの心、ISO9001、不良撲滅技術、信頼性設計、購入・外注管理など、より実践的な事項に関する理解を深めることを目的とした講座

主な取り組み

家電製品における安全性の確保

日立では、CS*1経営行動指針に「事故を起こさないのが基本」と規定し、家電製品の事故をゼロにすることをめざして各種施策を講じています。例えば、強制的に製品の内部に火をつけ、外部に延焼しないことを確認する最悪状態強制確認試験を1987年度から実施しており、2006年度からは、お客様の誤使用による事故を想定した開発段階でのPS*2リスクアセスメントを行っています。

2014年度に日本で発生した電気製品の火災のうち、最も多いエアコン(室外機も含む)の事故が64件*3発生していますが、日立製エアコンの火災事故は発生していません。「日立グループQFイノベーション運動」に真摯に取り組んできた結果であり、今後も独自の「製品安全自主行動計画」に基づき、すべての家電製品の安全性を高め、お客様に安心して使用いただけるよう努めていきます。

製品安全政策に関する取組状況について(経済産業省)

*1 CS:Customer Satisfaction(お客様満足)の略称
*2 PS:Product Safety(製品安全)の略称
*3 出典:経済産業省「平成25年度製品安全政策に関する取組状況について」

お客様満足

日立のアプローチ

企業の持続的な成長のためには、多様化するお客様のニーズや価値観への対応とともに、子どもや高齢者などの世代、障がいの有無などにかかわりなく、誰もが便利で快適に生活できる社会づくりに貢献していくことが必要です。

日立は、家電製品から社会インフラまで幅広い商品やサービスを提供する企業として、ダイレクトに取引を行う顧客企業や消費者だけではなく、広く生活者を意識して企業活動を推進することが重要だと考えています。

この考えのもと、お客様満足度(CS)向上に向け「CS経営行動指針」を策定し、お客様との直接対話からいただいたご意見を日立全体で共有する体制を構築し、経営、製品、ソリューションなどの戦略に生かしています。また、製品ユーザーや有識者などの声を取り入れながら、ユニバーサルデザイン(UD)にも積極的に取り組んでいます。

2014年度の活動総括・主な成果

日立全体で営業部門の担当者を中心にお客様と緊密な関係を構築し、CS向上への取り組みを続けています。2014年度もお客様との直接対話の機会として「日立イノベーションフォーラム」のほか、さまざまな講演やセミナーを開催しました。Webサイトに総合お問い合わせ窓口を設置し、いただいたご意見などは、事業活動や製品・サービスの改善に生かしています。また、誰もが便利に快適に生活できる社会づくりのためにUDの拡大にも引き続き取り組んでいます。

- お問い合わせへの対応の仕方を学習する「Web問い合わせ対応品質向上教育」講座をグループ従業員85人が受講。2009年からの累計受講者は649人
- 2014年度に家電製品CS部門へ寄せられたお客様の声は約230万件
- 全国約90カ所のサービスセンターにおいて、「お客様評価サービスアンケート」を年2回実施

CS活動

方針 >>

CS向上への取り組み

日立はCS経営行動指針を経営の基軸として据え、お客様との「協創によるイノベーションの創出」をめざし、CS向上に取り組んでいます。

CS経営行動指針

1. お客様にとって価値あることが第一。魅力ある製品・サービスを！
2. お客様からの生きた情報こそ宝。改善につなげる努力を！
3. 価格・品質は市場が決めるもの。お客様のうなずける提案を！
4. 約束を守ることが信用のみなもと。迅速に対応できる事前準備を！
5. 事故を起こさないのが基本。万が一起きたら、最優先で万全な対策を！

(1994年策定)

体制

お客様の声を事業に反映

日立製作所の営業部門では、お客様の声を経営、製品、ソリューションなどの戦略に生かし、取引拡大につなげるため「重要顧客」を設定、お客様ごとにアカウントマネージャ(AM)を決めています。AMは、日本国内の日立グループ各社との窓口としてポータル機能を担っており、日立全体がAMと連携することでお客様との緊密な関係を構築し、CS向上を図っています。

北海道・東北・中部・関西の各支社では、地域のお客様を対象とした「エグゼクティブセミナー」を開催しています。講演やセミナーに出席いただいたお客様から、日立に対する期待、製品戦略などに関するご意見を直接伺い、営業活動に生かしています。

また「日立イノベーションフォーラム」を開催し、新しいビジネスや社会の変革に向けた取り組みについて、講演やビジネスセッション、セミナー、展示を行っています。営業担当者がお客様を案内し、日立の事業を深く知っていただくとともに、フォーラムの評価をお聞きし、業務改善の参考にしています。

研究開発においては、お客様との「協創」のきっかけづくりを目的として、営業担当者がお客様を研究所に招待し、研究開発中の製品・システムの展示を見ていただく「テクノロジーコミュニティ」を実施しています。

体制

Webサイトに総合お問い合わせ窓口を設置

日立では、Webサイトに総合お問い合わせ窓口を設けています。この窓口は、日本国内のグループ各社のお問い合わせ窓口と連携して、Webサイトを通じて寄せられるさまざまな情報(お問い合わせ、ご意見、ご要望、苦言)に対応しています。いただいたご意見などは、事業活動や製品・サービスの改善に生かしています。また、お問い合わせに対する対応の質を向上させるため、研修をはじめ、さまざまな活動を行っています。

その一環として「Web問い合わせ対応品質向上教育」講座を2009年度より継続して開講し、2014年度は85人、これまで累計で649人のグループ従業員が受講しました。講座ではお問い合わせに対する対応の仕方を学習し、ケーススタディなどを実施しました。今後もWebサイトをお客様との重要なコンタクトポイントと位置付け、より迅速、より的確に対応するために、グループ各社の連携をさらに強化し、改善を図っていきます。

体制

家電製品におけるCS活動の展開

家電製品のCS部門では、ビジネス領域が従来の家電ビジネスから環境ビジネスに拡大したのに伴い、「環境価値創造」をビジョンに掲げ、各種サービスを積極的に展開しています。

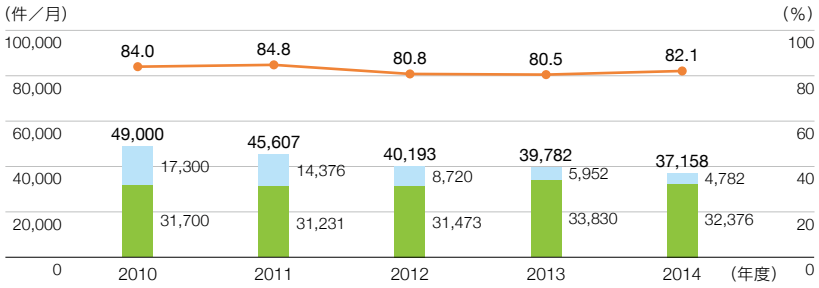
洗濯機や薄型テレビなどの家電製品に関するご質問や、修理のご依頼、製品に対するご不満を含め、年間約230万件*1のご意見がコールセンターやWebサイトを通じてCS部門に寄せられています。お問い合わせに対する対応品質のさらなる向上を図るとともに、お客様の声をモノづくりに反映させるため「アウトソースを活用した接続率の改善」「ご相談、ご質問、苦情などお客様の生の声のデータベース化」「Webサイトに掲載するFAQの充実」などに取り組んでいます。

また、全国約90カ所のサービスセンターでは、「お客様評価サービスアンケート」を年2回実施し、集計結果に基づいてCS研修会を開催するなど、さらなるサービスの改善に努めています。

さらに、日本国外への販売市場の拡大に伴い、アジア・中近東8カ国を中心に販売拠点を設置、海外拠点運営の一体化を図り、CS向上に努めています。

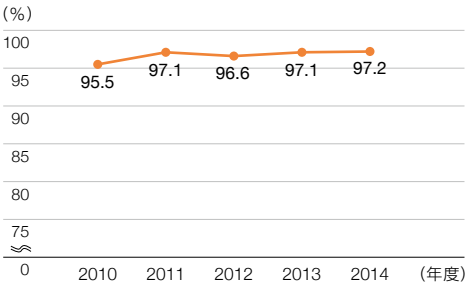
*1 2013年度より調達取引先からの技術相談・部品受注などについては集計対象外としている

● お問い合わせ窓口の応対件数と接続率(12カ月平均)



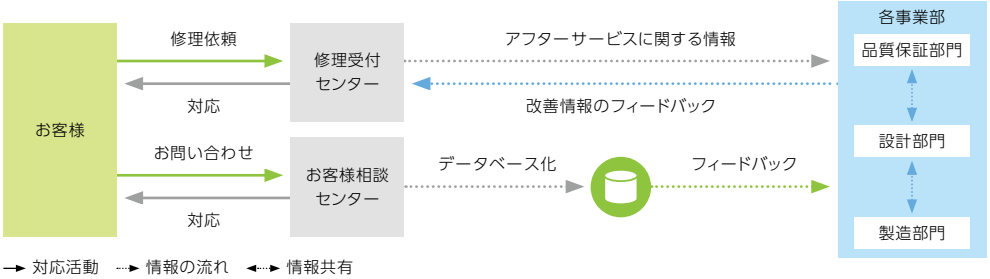
*1 コールセンターへのお問い合わせ接続率

● お客様評価サービスアンケートの調査結果(お客様満足度)



- 調査対象期間:
  2014年6~7月(上期)および12月~2015年2月(下期)
- 調査対象人数:
  2014年度上期 35,400人、2014年度下期 28,800人
- 回答率:
  2014年度上期 37.8%、2014年度下期 39.0%

お客様問い合わせ対応フロー



ユニバーサルデザイン

方針／体制 »

日立のユニバーサルデザイン

主な取り組み »

ユニバーサルデザインへの取り組み

日立は「利用品質」「アクセシビリティ」「(製品の)ライフサイクル」の3つを基本テーマに、ユニバーサルデザイン(UD)に取り組んでいます。利用品質とは、使いやすさや気持ち良さを感じさせる製品の品質を指し、アクセシビリティは製品やサービスがどのくらい多くの人に利用可能かを示す指標を、ライフサイクルは商品選びから廃棄までのすべてのステージを指しています。

UDの推進に際して、すべての局面でユーザーや有識者などの声を取り入れながら、多様なユーザーの行動特性や認知特性に関する基礎研究を行っています。製品に必要な要求項目をガイドライン化し、製品開発に反映させています。また、開発で得られた情報をデータベース化し、日本国内のグループ会社で共有するとともに、社外へも情報を提供して、標準化活動や啓発活動を推進しています。

生活家電・デジタル家電のUD製品を拡大

日立は、お客様が製品に興味を抱いたときからその製品のユーザーであると考えています。使いやすさや役に立つ機能、環境への配慮、安全性、メンテナンスなど、購入前から廃棄までの全シーンをUDの視点から捉え、ユーザー一人ひとりの心身機能、生活スタイルにフィットさせ、いつまでも愛着をもって使用していただける製品を提供していきます。

また、製品そのものだけではなく、取扱説明書のUDにも力を入れています。例えば、視覚障がい者の方に製品を安全かつ容易に使っていただくために、NPO法人神奈川県視覚障害者情報雇用福祉ネットワーク(View-Net神奈川)と共同で取扱説明書のテキストファイル化に取り組んでいます。写真、図、表などを含む全文を音声読み上げソフト(視覚障がい者向けスクリーンリーダー)で読み上げられるようテキストファイルに加工し、Webサイトに公開しています。ファイルの作成にあたっては、視覚障がい者の方に実際にテキストファイルの音声を聞いて操作・検証していただき、そのご意見に基づいて再編集しました。

このほか、製品の使い方を分かりやすく紹介した「上手な使いかたDVD」を製品に同梱したり、操作ボタンに点字表記を採用したりするなど、多機能化する家電製品を高齢者や障がい者の方々にも使っていただくため、さまざまな取り組みを行っています。

上手な使いかたDVD

音声テキストファイル作成のための操作・検証

主な取り組み

公共機器・システムのUD製品を拡大

公共機器・システムは、施設や駅、鉄道、病院などの公共空間で、子どもを含む不特定多数の人が個別に、または同時に利用するものです。また、利用者のセキュリティやプライバシーの保護、安全対策など、使い勝手以外の機能への配慮も重要です。

例えば、現金自動取引装置(ATM)は「人が中心」という考えに基づいて、さまざまな利用者が特別な気遣いなく同じように使えるよう、きめ細かい配慮と工夫をしています。本体の外枠に触れると通帳やカードなどを出し入れする媒体出入口へ手を自然に誘導するアーチ型のガイドフレームを採用、車いすを寄せやすいように足元のスペースを大幅に拡大しました。また、色覚の個人差に関係なく見やすくした表示画面は、NPO法人カラーユニバーサルデザイン機構(CUDO)のカラーユニバーサルデザイン認証*1を取得しています。

*1 NPO法人カラーユニバーサルデザイン機構(CUDO)のカラーユニバーサルデザイン認証:色覚タイプの違いを問わず、より多くの人に利用しやすい製品や施設などを提供するという「カラーユニバーサルデザイン」の考え方を軸に、製品や施設などに使用されている配色について検証し、CUDOの基準に合致する場合に認定される。「人にやさしい社会づくり」という公共の利益に貢献することを目的とした認証制度

次世代現金自動取引装置「AKe-S」

媒体出入口に自然に手を誘導するアーチ型のガイドフレーム

車いすを寄せやすいようにした足元のスペース

色覚の個人差に関係なく見やすくした表示画面

Web・情報システムのUD製品を拡大

「画面の色作成支援ツール」画面の一例

Web・情報システムは、多くの人にとってさまざまな情報を入手したり、コミュニケーションを図ったりする上で欠かすことができないものです。特に身体的な制約があって情報にアクセスすることが困難なユーザーにとって、アクセスのしやすさや分かりやすさ、確実なセキュリティの確保は必須の条件です。

日立のWeb・情報システムについては、アクセシビリティを確保するためのガイドライン「Web Content Accessibility Guidelines(WCAG)2.0*1」に沿って、UDに取り組んでいます。見やすい画面の配列や、画面を読み上げるスクリーンリーダーへの対応、利用者が文字の大きさや色を変えられる機能などがUDの具体例です。

日立の「CSS3*2で表示する画面の色作成支援ツール(CSS3ジェネレーター)」は、グラデーション、影、光彩、文字の縁取り、角丸などの表現が可能なCSS3を用いて、色覚特性に依存せずに識別可能な色を容易に選択することが可能で、画像を使わなくてもより多くの人にとって見やすい画面を効率的に作成するためのツールです。このツールは、画面のデザイナーやシステムの開発者に幅広く利用していただくために、無償で公開しています。

*1 Web Content Accessibility Guidelines(WCAG)2.0:WWWで利用される技術の標準化を進める団体、World Wide Web Consortium(W3C)が取りまとめたガイドラインで、情報通信やWebコンテンツにおけるJIS規格のベースとなっており、2012年10月12日にISO(国際標準化機構)の国際標準ISO/IEC 40500:2012に採用された
*2 CSS3:「CSS Level 3」の略称。HTMLやXMLの要素をどのように修飾(表示)するかを指示する「Cascading Style Sheets(CSS)」(W3Cによる仕様の一つ)の追加仕様

株主・投資家とのかかわり

日立のアプローチ

企業の持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図ることなどを目的として、2014年に投資家側の諸原則を定める「日本版スチュワードシップ・コード」、2015年に企業側の諸原則を定める「コーポレートガバナンス・コード」がそれぞれ策定されるなど、企業と投資家の積極的な対話を求める動きが活発化しています。

日立は、ディスクロージャー・ポリシーに基づき、公正かつ適切に経営戦略や財務情報などの情報を開示しているほか、株主・投資家との面談やIRイベント、株主総会などを通じて積極的な対話を行っています。

また、日立の持続的な成長をめざして、長期的な視点で企業評価を行っていただけるよう、非財務情報を積極的に開示し、企業活動の透明性向上を図っています。

2014年度の活動総括・主な成果

機関投資家・アナリストを対象とする事業戦略説明会、生産拠点や研究所の見学会、個別ミーティングの実施など、幅広いIR活動を展開しています。2014年度は、「2015中期経営計画」の進捗状況に関する説明会を実施するとともに、中期経営計画に則った主要事業の戦略および経営施策を説明するIRイベントを開催しました。

- 機関投資家・アナリスト向けIRイベント「Hitachi IR Day 2014」を開催し、主要事業の責任者が戦略などを説明
- 日本国内外において、機関投資家・アナリストとの個別ミーティングを約740件実施

方針 >>

情報開示方針の徹底

日立製作所は「ディスクロージャー・ポリシー」に基づき、株主・投資家とのコミュニケーションを行っています。法令や開示に関する規則に定められた範囲にとどまらず、経営方針や事業内容について、理解を深めていただくための情報を積極的に開示しています。

ディスクロージャー・ポリシー

1 基本方針

当社は、「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」という企業理念のもと、株主・投資家、顧客、取引先、従業員、地域社会等、当社を取り巻く多様なステークホルダーとの信頼関係を維持・発展させるため、公正で透明性の高い情報開示を行うとともに、さまざまなコミュニケーション活動を通じてステークホルダーへの責任ある対応を行います。

2 情報開示基準

当社は、法令および当社が上場している取引所が定める規則に則り、公正で、透明性の高い情報の開示を適切に行います。

また、法令や開示に関する規則に定められた情報の開示だけでなく、当社の経営方針や事業内容に対するステークホルダーの理解を深めるために有用であると当社が判断した経営・財務的側面の情報や、環境・社会的側面などの非財務情報についても、社会から求められる企業活動の重要な情報として認識し、積極的に開示します。

3 情報開示の方法

当社は、法令および当社が上場している取引所が定める規則において開示が要求される情報については、それぞれ適切な方法で開示を行うとともに、当社ウェブサイトにおいても、開示後速やかにその内容を掲載します。

また、法令や規則において要求される開示情報以外の情報については、ニュースリリースの配信や記者会見および説明会の実施、当社ウェブサイトへの資料掲載等、適宜、適切、正確な方法を用いて情報の開示を行います。

4 沈黙期間

当社は、決算発表準備期間中における情報漏洩を防止し、開示の公正性を保つため、決算発表前の一定期間を沈黙期間とし、業績およびそれに付随する内容に関する問い合わせへの対応を控えます。

5 将来予想について

当社が開示する情報のうち、今後の計画、見通し、戦略などの将来予想に関する情報は、開示時点で合理的であると判断する一定の前提に基づき作成しており、リスクや不確実性を含んでおります。当社は、これらの情報を開示する場合には、将来予想に影響を与えると想定される要因を開示することとしています。

方針 »

買収防衛に関する基本方針

日立グループでは、将来を見据えた基礎研究や、先行的な製品および事業の開発のために多くの経営資源を投下しており、これらの経営施策によって成果を挙げるためには、経営方針の継続性を一定期間維持する必要があります。日立製作所では、各期の経営成績に加えて、将来を見通した経営施策に関しても、株主・投資家に対して、積極的に内容を開示することにしています。

日立製作所は、経営支配権の異動による企業活動と経済の活性化の意義を否定するものではありませんが、日立製作所またはグループ会社の株式の大量取得を目的とする買付については、当該買付者の事業内容、将来の事業計画、過去の投資行動などからその買付行為または買収提案が日立製作所の企業価値・株主共同の利益に及ぼす影響を、慎重に判断する必要があると考えています。現在のところ、日立製作所の株式を大量に取得しようとする者の存在によって、具体的な脅威が生じているわけではなく、また、日立製作所としても、そのような買付者の出現に対して具体的な取り組み(いわゆる「買収防衛策」)をあらかじめ定めているわけではありませんが、株主・投資家から負託された当然の責務として、日立製作所の株式取引や異動の状況を常に注視し、株式を大量に取得しようとする者が出現した場合には、直ちに日立製作所として最も適切と考えられる措置を講じます。具体的には、社外の専門家を含めて当該買収提案を評価したり取得者と交渉したりして、日立製作所の企業価値・株主共同の利益に資さないとの結論に至った場合には、具体的な対抗措置の要否、内容などを速やかに決定し、実行する態勢を整えます。また、グループ会社の株式を大量に取得しようとする者に対しても、同様の対応をとることにしています。

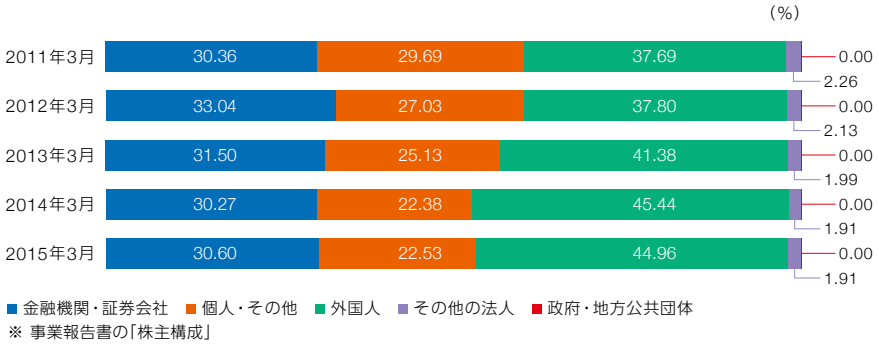
主な取り組み

株主総会を通じた対話の促進

日立製作所の定時株主総会では、株主に経営状況をより深く理解していただくために、映像を用いて業績を報告しています。また、執行役社長が説明した経営方針については、株主総会終了後、内容の一部を株主・投資家向け情報Webサイトに掲載しています。招集通知については、株主にあらかじめ議案を十分に検討していただくため、法律で定められた期限よりも早めにWebサイトに掲載、および発送をしています。また、議案の補足説明をWebサイトに掲載しています。

事業報告書

● 株主構成の推移



※ 事業報告書の「株主構成」

主な取り組み

IR活動の推進

日立製作所は、機関投資家・アナリストを対象とする事業戦略説明会、生産拠点や研究所の見学会の開催、証券会社主催の投資家ミーティングへの参加、機関投資家・アナリストとの個別ミーティングの実施など、幅広いIR活動を行っています。

2014年度には、四半期ごとの決算説明会のほか、「2015中期経営計画」の進捗状況に関する説明会を実施しました。また2013年度に引き続き、中期経営計画に則った主要事業の戦略および経営施策について各責任者が説明するIRイベント「Hitachi IR Day 2014」を開催し、機関投資家やアナリストから「日立グループがグローバル企業をめざしていることがよく理解できた」「短い時間で事業戦略や方向性に関するエッセンスを聞くことができ、有意義だった」といった評価を受けました。

また、鉄道システム事業への理解を深めていただくため、笠戸事業所の見学会を開催したほか、日本国内外で約740件の機関投資家・アナリストとの個別ミーティングを行いました。加えて、毎年2回、経営幹部が北米、欧州、アジアの機関投資家を訪問し、経営方針や事業動向などを説明しています。これらのIR活動を通じて寄せられた意見を社内にフィードバックし、経営や事業運営に反映させるよう努めています。

株主・投資家向け情報Webサイトにおいても、説明会で使用した資料や業績・株価の推移グラフをタイムリーに掲載するなど、積極的な情報開示を行っています。

株主・投資家向け情報

情報開示発行物

- 決算短信
- 有価証券報告書・四半期報告書
- 事業報告書
- アニュアルレポート
- 日立グループ サステナビリティレポート

社会貢献活動

日立のアプローチ

現代社会は環境問題や貧困、人権侵害などさまざまな社会課題に直面しており、社会全体が力を合わせて課題を解決していく必要があります。

日立は、事業を通じた社会への貢献はもちろんのこと、事業活動がグローバル化する中で、それぞれの地域コミュニティの一員として社会とかかわり、貢献することも企業の重要な役割だと考えています。

社会貢献活動方針として「人づくり」「環境」「地域貢献」を重点分野に掲げ、活動を推進しています。活動は自治体や非営利団体などと協働し、日立のもつ技術やノウハウを通じて、社会が抱える課題解決への貢献をめざしています。

2014年度の活動総括・主な成果

2014年度、日立は自社が定めた「CSRマネジメントのフレームワーク」に基づき、社会貢献活動方針を改訂しました。世界各地の事業所などで地域に根差した活動を展開し、多くの従業員が積極的に参加しました。2015年4月1日には、社会貢献活動をさらに有機的に展開するためにこれまで日立グループが支援してきた国内5財団を合併し、公益財団法人日立財団として発足しました。

- 社会貢献関連費用として、2,327百万円を支出
- 日立が支援する5財団が合併し「日立財団」を発足

方針 >>

社会貢献活動方針を改定

2014年度、日立は自社が定めた「CSRマネジメントのフレームワーク」に基づき、社会貢献活動方針を改定しました。日立は新たなグループ各社共通の社会貢献活動方針に則って社会貢献活動を推進しています。よき企業市民として地域社会と信頼関係を築くとともに、ボランティア活動を通じてもたらされる従業員の柔軟な発想や働く意欲の増加などが、社会イノベーション事業をはじめとする日立のさまざまな事業を支える原動力となっています。こうした活動がさらに持続可能な社会と事業の発展に大きく寄与すると考えています。

なお、日立共通のグローバル施策として、2012年度から「日立ボランティアデー」を実施しています。12月5日の国際ボランティアデーを含む11月、12月を強化月間と位置づけ、各国・地域の社会課題解決のため、従業員がさまざまな形でボランティア活動を実施しています。

2014年度に日立グループおよび国内5財団は、社会貢献関連費用として、2,327百万円を支出しました。

社会貢献活動方針とステートメント

社会貢献活動方針

日立グループは、「人づくり」「環境」「地域貢献」の重点分野において、事業活動と関連した社会貢献活動と従業員ボランティアや慈善活動などを通じた地域社会との双方向なコミュニケーションを推進します。

ステートメント

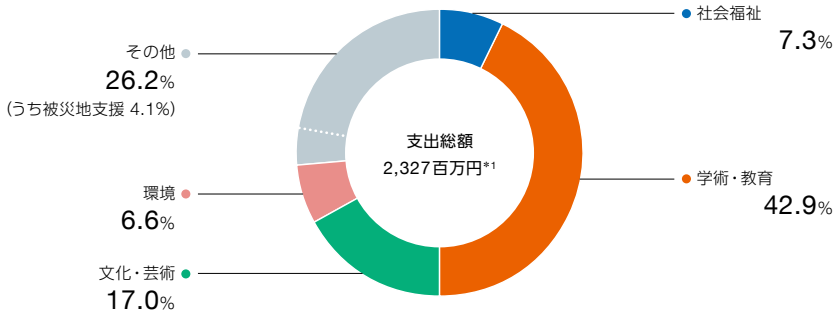
「人を育み、未来へ繋ぐ」

方針に込められた意味を、簡潔に表現し、より多くの人々にアピールするものとして、ステートメントを定めています。

社会貢献活動

主要指標

- 社会貢献関連費用内訳



*1 日本：株式会社日立製作所およびグループ会社（持分法適用会社含む）137社、5財団　海外：199社

方針／体制

公益財団法人日立財団の発足

2015年4月1日、日立グループが支援する、公益財団法人小平記念日立教育振興財団、公益財団法人倉田記念日立科学技術財団、公益財団法人日立環境財団、公益財団法人日立国際奨学財団、公益財団法人日立みらい財団の5財団が合併し、公益財団法人日立財団（以下、日立財団）が新たに発足しました。日立財団の設立は、これまで各財団で取り組んできた事業を、より社会のニーズに応じ、有機的に展開していくことが目的です。

日立財団は、これまでの各財団の理念を継承しつつ、日立グループが蓄積してきた経験・ノウハウを生かしながら、❶ 人づくり、❷ 学術・科学技術の振興および環境保全の推進、❸ 地域コミュニティの支援、を重点分野とし活動していく予定です。

ニュースリリース：
日立グループが支援する5財団が
合併し「日立財団」を発足
日立財団

主な取り組み

日本の社会貢献活動

子どもの知的好奇心を高める「いばらき子ども大学」を支援

日立製作所日立研究所は、茨城県県北生涯学習センターが主催する「いばらき子ども大学」に研究者を講師として派遣、小学校高学年の子どもたちに専門性の高い技術や知識を分かりやすく伝える事業を支援しています。

「いばらき子ども大学」は、茨城県のコンソーシアム事業として2014年度から始まったもので、子どもたちの好奇心や疑問に答え、知的な世界を開くため、大学教員や企業の専門家が講師を担当、「学び」を通して総合的な知識を獲得し、想像力を育み、自ら課題を解決する力を養う機会を提供することを目的としています。

2014年11月、日立研究所大みか地区の講堂において、講師1人を含む6人の従業員が地域から集まった約80人の児童に対し、「未来を拓く新しい技術を学ぼう」と題して、放射線と原子力発電、その他の応用技術などについての授業を開催しました。

“子ども大学生”からは「分かりやすく教えてもらって、楽しく理解できました」と感想が寄せられました。この事業は3年間継続される予定です。

医師の仕事への理解を深める「ブラック・ジャック セミナー」を開催

日立総合病院で開催された「ブラック・ジャック　セミナー」

日立製作所日立総合病院は、ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社と共催で、日立市内の中学生を対象に、医師の仕事を体験できる「ブラック・ジャック セミナー」を2013年から年1回開催しています。実際の外科手術の現場で使用する機器を用いて医師の仕事を実体験することで、医療への関心を高めてもらうことが目的です。日本の医療における大きな課題として病院勤務医の不足が指摘されており、このセミナーでは、医療従事者の重要性を説き、地域の将来を担う中学生が進路を選定する際の参考にしてもらう役割も果たしています。

2014年8月、日立総合病院で開催されたセミナーには、36人の中学生が参加し、手術縫合、超音波メスの操作、腹腔鏡トレーニング、手術シミュレーターに挑戦したほか、手術室見学や、救命救急訓練が行われました。

参加した生徒は「日ごろ体験できない貴重な体験ができた」「将来を考えるきっかけになった」などと感想を述べていました。

マッチング・ギフト制度で視覚障がい者を支援

新入社員教育として視覚障がい者体験学習を実施

日立ビルシステムは、1993年から盲導犬育成支援のための寄付活動を開始。1997年にはマッチング・ギフト制度を導入し、全国11カ所の視覚障がい者支援団体*1に対して、毎年継続的に寄付を行っています。HBS*2マッチング・ギフト制度は、支援に賛同する従業員の給与から毎月100円を控除、これに会社が同額の100円を加算し、寄付基金を構築する仕組みで、従業員の過半数が制度に加入しています。

また、毎年4月に新入社員教育の一環として日立ビルシステムの社会貢献活動について学ぶ時間を設けており、その中で視覚障がい者体験学習を実施しています。2014年度は253人の新入社員（関連会社含む）が参加、盲導犬訓練センターの職員や盲導犬ユーザーの講話を聴いたうえで、アイマスクを付けて盲導犬との歩行や、白杖を使用しての歩行を体験しました。体験学習を通じて、社会人になるまで視覚障がい者の生活について考える機会がほとんどなかったという新入社員に、社会貢献活動や視覚障がい者に対しての理解を深めてもらっています。同社では2015年以降もこの制度を活用した視覚障がい者への支援活動を継続する予定です。

*1　全国11カ所の視覚障がい者支援団体：国家公安委員会の指定を受けた全国10カ所の盲導犬育成団体と日本点字図書館
*2　HBS：日立ビルシステムの略称

「エコ・カーニバル'14 in 新発田」で環境活動を発表

「エコ・カーニバル'14 in 新発田」で風力発電をPR

日立製作所と日立キャピタルは2014年9月、新潟県新発田市イオンモール新発田店で開催された「エコ・カーニバル'14 in 新発田」に参加しました。このイベントは、新潟県新発田市・胎内市が毎年主催しているもので、周辺地域で活動している企業・行政・学校が一般市民向けに環境活動を発表しています。日立製作所と日立キャピタルは、同年1月に日立ウィンドパワーを共同で設立し、胎内市内の「中条風力発電所」(2014年3月稼働、日立産機システム内)を運営していることから、イベントに参加することになりました。

日立ブースでは、風車の模型と、風車の仕様や建設中の写真などを掲載したパネルを展示したほか、来場した子どもたちを対象としたクイズも実施し、約100人の子どもたちが、クイズに答えながら風力発電について楽しく学びました。

理系人財育成支援の取り組み

日立グループでは各社の自社リソースを生かした理系人財育成のための多様な取り組みを実施しています。

体験型出前授業「日立サイエンス・セミナー」を実施

日立サイエンス・セミナーを実施

日立は、理科好きの子どもを育成することを目的とした体験型出前授業「日立サイエンス・セミナー」を2011年度から実施しています。このセミナーでは「モノづくり」の経験を通じて培ったグループ各社の技術や知識を、実験や製作作業を交えながら次世代を担う子どもたちに楽しく分かりやすく伝えています。授業では子どもたちが日ごろの生活でなじみのある素材から、世界を支える技術の開発や製品づくりにかかわるものまで、幅広い内容が扱われます。

2014年度は、東京の科学技術館で7回の講座を開催し、延べ135人の小中学生が参加し、日立製作所 中央研究所、インフラシステム社、日立化成などが講座を実施しました。「化学ってすごい。」と題した化学実験教室(日立化成)では、開成中学校・高等学校の宮本一弘教諭を招いて、クエン酸と重曹を使って入浴剤を作る実験やPVA(ポリビニルアルコール)入りの洗濯のりに食塩を加えてスーパーボールを作る実験などを行いました。また、生物分野においても、東京工業大学 本川達雄名誉教授のご協力を得て、生物の生き方やメカニズムについて楽しく学べる特別講演を実施しました。これからもグループ各社の技術や特徴を生かして多様なテーマを取り上げ、子どもたちの未知の分野に挑戦する探究心を育む教育支援活動として開催していく予定です。

すみだ水族館で開催された「水のいきものふしぎはっけん!」

すみだ水族館との連携で「科学する心」を育てる授業を実施

日立化成は、東京都のすみだ水族館とともに「水のいきものふしぎはっけん!」と題した少人数制のワークショップを2013年から継続的に実施しています。2014年度は計9回開催され、延べ約60人の小学生が参加しました。

日本の小学校の教員は文系出身者が多く、理科や実験を積極的に教える教員が少ないと指摘されています。また、小学校に理科の専任教師が少ないことも子どもたちの理科離れの要因と考えられています。このワークショップは、化学系のプログラムに関する企画・実施に実績がある日立化成と、サイエンスを切り口としたプログラムを考案中であったすみだ水族館との方向性が合致したため実現したもので、学校教育以外の場所で子どもたちが理科に触れる機会を提供することで、理科好きの子どもたちを育成し、将来、科学の分野を担う人財を生み出すきっかけづくりを目的としています。今後も未来の地球を担う子どもたちに「科学する心」を育て、「いきもののいのち」の大切さを伝える授業を続けていきます。

「日立理科クラブ」によるモノづくり体験工房の様子

日立市の理数教育を支援

日立製作所は、日立市の「科学する力を養い、国際社会で創造性・独創性を発揮し、活躍できる子どもを育成する」という教育目標に賛同し、2009年度に理数教育充実のための取り組みをともに推進する基本契約を締結しました。子どもたちへの理数教育には、従業員OBが結成したNPO法人日立理科クラブが協力し、2014年度は6種類のプログラムを実施しました。

同クラブは市内全小学校に常駐（週2日）して実験を通じて科学の楽しさを伝える「理科室のおじさん」を派遣しているほか、休日には、理科や数学に興味・関心が高い中学生を対象に「理数アカデミー」というハイレベルな理数教室を開講しています。エンジニアOBと一緒にペットボトルの水ロケットを飛ばしたり、風車やプロペラカーなどを作成したりする「モノづくり体験工房」も人気です。

同クラブは「本来は自然や科学が大好きでありながら『触れる機会が少ない』ために子どもたちの理科離れが進んでいる」と捉えて、小学生のうちから科学に触れる機会をつくり、子どもたちの科学への夢を広げてあげたいという思いで活動に取り組んでいます。

「日立ボランティア・セミナー」での稲刈り体験

社会貢献の第一歩となる「日立ボランティア・セミナー」の開催

日立製作所は2002年から、日立グループ従業員とその家族を対象に、ボランティア体験機会の提供とボランティア参加のきっかけづくりを目的とした「日立ボランティア・セミナー」を開催しています。2014年度は、栃木県茂木町の棚田での田植え、稲刈り体験や、世田谷美術館における美術館ボランティア活動を知るためのワークショップ体験など5回開催され、延べ148人が参加しました。

セミナーの企画にあたっては、❶ 気軽に参加できること ❷ 講師との対話ができる程度の参加人数にすること ❸ 実際のボランティア活動につながる内容であることの3点を考慮。東京ボランティア・市民活動センターの協力を得て、日立の社会貢献活動方針である「人づくり」「環境」「地域貢献」をテーマとしたさまざまな活動を紹介しています。多忙な従業員も参加できるよう、定時退勤日の夜に日程を設定し、また休日の開催では家族も一緒に参加できるよう企画しています。

参加した従業員からは「ボランティアに興味はありましたが、今まできっかけがなくて何もしていませんでした。第一歩を踏み出す機会をいただき感謝しています」「経験もない中で手伝いができるのかと不安でしたが、農家の現状を知り、考え始めるきっかけになりました」などの声が寄せられました。

2014年9月の開催で、プログラム開始からのセミナーの実施回数は50回となりました。ボランティア活動の必要性を体験しながら学び、活動への第一歩を後押しする取り組みとして、2015年度以降も活動を継続していく予定です。

障がい者支援や地域貢献のための特設販売会を実施

日立製作所とグループ各社はフェアトレード製品を扱う国際協力団体や、福祉作業所などさまざまな分野の非営利団体を招いて商品販売や活動展示を行い、商品の購入を通じて従業員が気軽に社会貢献活動に参加できる機会を提供しています。商品の売り上げは、それぞれの団体の活動支援に充てられます。また、社内での販売会開催により、地域の障がい者の生活支援や収入向上支援に協力するとともに、従業員の障がい者に対する理解を深める機会にもつながっています。

被災地の特産品などを従業員に販売する「買って社会貢献!」

東京都豊島区で開催された東北復興支援の物品販売会

障がい者福祉施設の自主製品特設販売会「1 Day Shop」

デジタル化したイタリアの名画ボッティチェッリ作「ヴィーナスの誕生」のデジタルミュージアムでの展示

2014年6月2日に開催したセミナーの様子

2014年12月19日に開催した「買って社会貢献!」

五所川原6次産業化推進協議会

「買って社会貢献!」を開催

東京都内の日立製作所本社地区(丸の内、秋葉原)では、2010年度から2014年度まで「買って社会貢献!」と題したイベントを累計7回開催しました。2012年からは東北復興支援をテーマに、現地で活動するNPOなどを招き、被災地の特産品や福祉作業所でつくられた菓子などを販売したほか、出展団体の活動をイントラネットやメールマガジンなどで従業員に紹介し、継続的な支援をめざしています。

音楽大学生のチャリティーコンサートと復興支援販売会を開催

東京都豊島区サンシャインシティ内の日立プラントコンストラクション、日立プラントサービス、日立プラントメカニクスの3社が共同で2014年11月、チャリティーコンサートと東北復興支援の物品販売会を開催しました。サンシャインシティ噴水広場を会場に、同区内の東京音楽大学の学生や東北に縁があるアーティストが出演、豊島区社会福祉事業団の施設に入居する高齢者を招待しました。当日は3社の従業員ボランティア約30人も運営に参加し、地域に密着したイベントを盛り上げました。チャリティーコンサートは2012年から継続的に実施しています。

「障がい者福祉施設の自主製品特設販売会」を実施

日立ソリューションズは2009年から、「1 Day Shop(ワンディ・ショップ)」と題し、障がい者福祉施設で製造された商品の特設販売会を開催しています。本販売会は、都内の福祉施設で商品の製造を行っている障がい者の方々を支援することを目的としています。 2014年度は13の施設より出店いただき、おいしい手作りのクッキーやパウンドケーキ、かりんとうなどのほか、革製品や木のおもちゃ、アクセサリーなどさまざまな商品が販売されました。

IT活用による事業を通じた社会貢献活動の実施

社会イノベーション事業の一環として、日立製作所の社内カンパニー「情報・通信システム社」のDigital Imaging Systems(DIS)プロジェクトは、「時間と空間を超えて美と感動を伝える」を基本コンセプトに、文化を後世に伝えるため、文化財のデジタル化とそのデータ活用にITの力を役立てています。高精細で高品質な画像を実現するための分割撮影と画像処理の技術は、レオナルド・ダ・ヴィンチ「受胎告知」をはじめイタリア フィレンツェ地区の名画をデジタル化するプロジェクトに採用されています。また、これまで「国宝源氏物語絵巻」のデジタル化、京都二条城の「失われた障壁画」の復元、「戸隠神社 幻の龍」の復元などの日本国内のプロジェクトにも参画してきました。

また、2012年から農業6次産業化と人づくりで地域再生に取り組む青森県立五所川原農林高校(以下、五農高)でのIT活用をサポートしてきました。五農高では、生産者(実習生徒)と消費者をITでつなげることで、双方からの情報発信機能の強化、コミュニティ活動の推進を図り、農業と地域の活性化を進めることを目的に、生産者と消費者をつなぐ機能としてマイファームセンターを設置し、実証試験を行っています。日立製作所では、マイファームセンター設置に際して、仕組みの説明や情報の入力方法などを説明するなどのサポートを行っています。また、この活動をきっかけに、五農高の取り組む人づくりや地域振興を応援するための取り組みも行っています。

主な取り組み

日立希望小学校で実施した「日立環境出前授業」

中国の社会貢献活動

中国で「日立環境出前授業」の実施

日立(中国)有限公司は2012年度から在中国日立グループの周辺地域にある小学校を対象に、従業員ボランティアが分かりやすくエコ知識を教える「日立環境出前授業」を実施しています。2014年度は16回開催され、約1,200人の児童が参加しました。環境問題が深刻化する中国で、小学生から環境保全に対する意識を高めることが目的です。

本授業では、光合成の仕組みを理解するために光学顕微鏡を使用した植物の観察や環境汚染を題材にした芝居を実施しています。節水やごみの分別など実践的な知識も身につき、クイズなども交え児童が楽しみながら環境問題への関心を深められる内容になっています。

授業を開催した学校の教員からは「子どもたちの環境保護意識を高めるよい活動で、学校にとっても社会とつながることのできるよい機会になった」と好評でした。

地震被害にあった中国・雲南省の小学校の校舎再建に貢献

中国・雲南省地震の被災者・被災地への支援

日立製作所と日立(中国)有限公司は2014年8月に中国・雲南省で発生した地震による被災者の救済や被災地の復興のために、同年12月、中国発展研究基金会を通じて100万元(約1,650万円)を寄付しました。義援金は地震で被災した同省会澤県西土小学校の校舎再建に充てられます。日立の支援により校舎再建が可能になり、地域や学校側からは「大変ありがたい」と謝意が寄せられています。新しい校舎は2015年夏ごろに完成予定で、同年秋から子どもたちが通えるようになります。

主な取り組み

アジア・パシフィックの社会貢献活動

従業員が障がい者住宅の修繕ボランティアに参加

韓国の障がい者住宅の修繕活動に参加

国際エレクトリックコリア社(日立国際電気の海外グループ会社)は2014年4月、ボランティア団体と協力し、韓国・京畿道安城市にある障がい者の住宅を訪問し、崩壊の危険がある家の修繕ボランティアを行いました。今回の活動に参加した24人の従業員は、住民からの感謝の言葉をいただき、社会的弱者への支援活動の重要性を実感すると同時にボランティア活動への意欲が高まりました。

また、心臓病の子どもを支援するための献血活動にも同社従業員44人が参加。韓国では献血時に発行される献血証を提示すると、輸血を受ける場合に費用が控除される制度があり、献血証の無償譲渡も認められています。今回の活動では参加した全員が、輸血を必要とする心臓病の子どもたちのために献血証を寄付しました。

工具について説明する同社従業員

オーストラリアの失業者に建設技術教育を実施

日立パワーツールズ・オーストラリア社は2013年より、技能研修や就職支援を行っているスキルハイアー(Skill Hire)社やオーストラリア政府と連携し、西オーストラリア州内の失業者に対し建設分野の技能研修を行う「スキルハイアー・パートナーシップ(Skill Hire Partnership)」と呼ばれるプログラムを実施しています。2014年には約1,000人が研修に参加しました。同社はスキルハイアー社のトレーニングセンターに最新の工具を提供するとともに、同社従業員による工具の使用方法の指導といった技術支援を行っています。参加者は本プログラムを高く評価しており、プログラム修了後に独立を果たす人もいます。本プログラムを通じて、同社は政府や民間企業とのパートナーシップによって地域に貢献し、今後は西オーストラリア州以外でも本プログラムを拡大していく方針です。

「プロジェクト・グリーン」のロゴマーク

プロジェクターのリサイクル促進活動

日立オーストラリアは2013年5月より、学校などで使用されている古くなったプロジェクターのリサイクルを支援する「プロジェクト・グリーン(Project Green)」という活動を実施しています。プラスチック、金属、ガラスなどのプロジェクターの部品のうち97%はリサイクルが可能なため、リサイクルを促進することが目的です。同社は、新規に日立のプロジェクターを購入したお客様に対してキャッシュ・バック制度を導入し、2014年には対象地域をオーストラリア全域に拡大、これまでに50校以上が参加し、680kg分の部品がリサイクルされました。同社は2015年のリサイクル量1,000kgを目標に、本プロジェクトを拡大していきます。

寄贈された小児患者向けの医療機器

チャリティーイベントへの参加を通じて医療器具を寄付

日立建機オーストラリアは2012年より、小児科病棟に救命医療器具を提供するハンプティ・ダンプティ財団(The Humpty Dumpty Foundation)と連携し、「一緒に子どもたちを回復させよう(Putting Kids Back Together)」という活動を行っています。過去1年間にオーストラリアの6州で20台以上の医療器具(9万8,000豪ドル以上相当)を寄付。また、同財団が開催したシドニー郊外のバルモラルの坂道を駆け上がるチャリティーマラソン大会「バルモラル・バーン(Balmoral Burn)」などのイベントにも参加しました。同財団は日立の継続的な支援につき、「財団が実施しているオーストラリア国内の子どもたちのための活動にとって計り知れない価値がある」と評価しています。

また、オーストラリアの日立グループ各社の従業員75人が「チーム日立」として、2014年8月にシドニーで開催された14kmのチャリティーマラソン大会「シティ2サーフ」に参加しました。毎年8万人以上が参加する世界最大の本チャリティー大会に「チーム日立」は2009年より6年間連続で参加しています。2014年は計2万1,000豪ドルの寄付を集め、すべて同財団を通じて小児患者向けの医療機器3台の寄贈のために充てられました。

主な取り組み

インド・ASEAN地域の社会貢献活動

プログラムに参加した学生たち

インドの指定カースト出身学生への職業訓練を支援

日立データシステムズ・インディアは2014年より、中心メンバーとして加盟しているインド工業連盟(CII)とともに、インド南部のカルナーカタ州の指定カーストや部族出身の学生を対象に、差別是正措置として職業訓練と就職支援のプログラムを実施しています。カースト制度は、1950年代に法律上廃止されましたが、こうしたコミュニティ出身の人々は依然として社会的、経済的困難に直面しており、雇用機会も妨げられています。

プログラムの初年度は、コミュニティ出身の優秀な学生15人に対し、CADやCAMを使った実践的な訓練や講習を行いました。同社は本プログラムの計画・実行に貢献し、さらに米国の日立データシステムズ社もほかのCII加盟企業と合計で、2,000ドルを寄付しました。

2015年4月の時点で、3人の学生が採用通知を受け取り、2人が最終面接まで進んでいます。日立データシステムズ・インディアとCIIは、プログラムの参加学生の就職を支援するため、本プログラムに関心のある企業への働きかけを続けています。また、2015年度もこのプログラムを継続し、今後は参加者数を100～500人に拡大する計画です。

検診車で女性向け無料がん検診を実施

NGOと提携しインドで女性向け無料がん検診を実施

インドでは2014年から会社法が改正され、税引前収益の2%をCSR活動に支出することが義務付けられています。日立インド社では、がん検診の重要性を訴えて、活動を続けているNGO団体「ROKO cancer*1」と提携し、デリー近郊の31会場で無料がん検診を実施。検診車には日立のロゴを掲出し、国際的な乳がん啓発運動のピンクリボン活動に合わせてカラーリングをピンクで統一しています。また、医師を含むスタッフを女性中心とすることで、女性受診者が安心して検査を受けられるように配慮しています。2015年1月20日にニューデリーの寺院で行われた無料検診では、日立インド社がスポンサー企業として紹介を受け、多くの方々から感謝の言葉をいただきました。

*1 ROKO cancer:無料がん検診の実施母体。ROKO cancerの「ROKO」は英語で「STOP」の意味

マレーシアで実施されたUDの教育プログラムの様子

マレーシアでユニバーサルデザイン教育プログラムを実施

日立アジア(マレーシア)社は2011年より、マレーシアの公立中学の生徒を対象に、グループ各社の従業員ボランティアが学校に出向いてユニバーサルデザイン(UD)を紹介する教育プログラムを実施しています。日本では、2005年から「ユニバーサルデザイン出前授業」として実施されており、現在は日本とマレーシアの他に、米国や英国でも実施されています。本プログラムは年齢、性別、文化的背景、心身の機能、状態などにかかわらず、誰もがより生活しやすくなる製品開発の重要性を伝えることが目的です。

2014年10月、マレーシアにある日立グループ各社から8人の従業員ボランティアが71人の生徒へUDについての授業を行いました。生徒たちはグループに分かれ、UDの原則に基づいて新製品をデザインする課題に取り組みました。参加した生徒から「次もUDの授業に参加したい。友人や家族にもUDについて知らせたい」との感想が寄せられています。同社は、青少年育成のために今後もプログラムを継続する予定です。

プログラムに参加し、授業を受ける学生たち

インドネシア初の重機工学科での学位取得を支援

ヘキシンド社(インドネシアにある日立建機のグループ会社)は2012年より、インドネシアの国立ガジャ・マダ大学(UGM)と連携し、インドネシア初の重機工学科を設立して学生の学位取得のために指導しています。初年度は基礎コース、2年目はUGMの教授と同社従業員による専門分野コースを受講。3年目からは同社の作業現場にて実地研修を受け、4年間の課程を終えると卒業証書が取得できます。2012年には30人の学生が本学科の履修を登録し、2013年と2014年にはそれぞれ60人が登録しました。2014年は、卒業生の数人を訓練生として同社にて1年間採用し、地域の雇用拡大にも貢献しています。同社は今後もUGMと共同で、インドネシアの若い世代に技術を学ぶ機会を提供していきます。

文具や教材などが寄贈されたタイの学校

タイで教育支援活動を実施

日立キャピタル(タイランド)社は2014年より、タイの地方の子どもたちの教育レベル向上を目的とした活動を行っています。同年12月、同社従業員12人が、幼稚園入園前の幼児から小学校の児童89人が学ぶバンコク郊外の学校を訪問し、教育支援のための寄付をしました。寄付の内容は、中古パソコン13台、文具や書籍、飲料、スナックなどが入った段ボール4箱に加え、同社と従業員からの寄付金2万5,000バーツです。従業員たちは、校内の見学後に子どもたち全員と一緒に昼食をとるなど、コミュニケーションを図りました。教員からは感謝の言葉とともに、「百科事典や図書館の蔵書へのさらなる支援をお願いしたい」との声が寄せられています。今後も毎年、環境保全や教育支援に関する社会貢献活動を実施していく予定です。

主な取り組み

米州の社会貢献活動

北米にて「日立フード・ドライブ」を実施

日立アメリカ社の従業員によるフード・ドライブ

2014年7月、北米にある日立グループ各社は第15回「日立フード・ドライブ」を実施しました。本活動は、貧困問題に対する意識を高め、日立の拠点がある地域社会のニーズに応えることを目的に、1999年から毎年行っている食料品寄付のキャンペーンです。

2014年はグループ23社から8,153人が参加し、27州とワシントンD.C.にある53カ所の事務所や工場にて実施。20トンを超える食料品と約12万5,000ドルが集められ、フードバンクや生活困窮者へ炊き出しを行う非営利団体に寄付されました。2000年以降、本活動で集められた食料品の総量は260トン以上、寄付金は総額約80万ドルに上ります。

日立からの寄付を毎年受けている団体の一つ、ニューヨーク州のフードバンク・ウエストチェスター支部は「支援の依頼が増える夏季に、日立からの寄付があるので非常に助かっています」と話しています。本活動は2015年度も継続して実施予定です。

南カリフォルニア地域で小学生向け理科教室の実施

子どもたちが実験をする様子

日立南カリフォルニア地区社会貢献活動委員会(SCRCAC)は、小学生を対象とした理科教室「日立セレブレーツ・サイエンス・デー(Hitachi Celebrates Science Day)」をロサンゼルスの「Boys and Girls Club of San Pedro」にて開催しました。2014年4月に開かれた本イベントでは、SCRCACがカリフォルニアサイエンスセンターや日立コンサルティングと協力し、地域内の経済的に困窮した家庭の子どもたちに理科教室を提供、6歳から11歳までの小学生延べ140人以上が参加しました。

子どもたちは、カリフォルニアサイエンスセンターと日立化成リサーチセンターの指導のもと、ナノテクノロジーをテーマにさまざまな実験を行いました。

本イベントを毎年心待ちにしている子どもも多く、SCRCACは今後も本イベントを開催し、子どもたちが科学技術の分野に進むきっかけとなるよう支援を続けていく予定です。

北米グループ各社がクリスマスシーズンに社会貢献活動を実施

プレゼントを受け取った子どもたち

北米のグループ各社は、11月から12月にかけてのクリスマスシーズンに、経済的に困窮している家庭の子どもたちや高齢者のためにさまざまな活動を毎年実施しています。活動の多くはプレゼントを寄付するもので、各社から多くの従業員が参加しています。

たとえば、日立メタルズアメリカ社は、非営利団体「ニューヨーク・ケアーズ(New York Cares)」と協力して「ウインター・ウィッシュ(Winter Wishes)」と呼ばれる活動に参加し、多くの人々の願いを実現する手助けをしています。2014年は同団体に送られてきた4万通以上のプレゼントの希望が書かれた手紙の中から、同社が40件の願いを実現させました。小学5年生20人と介護施設で暮らす高齢者20人のために、従業員27人がプレゼントを購入し、手紙を書いた人々にプレゼントを届けました。日立メタルズアメリカ社では、2015年、さらに多くの従業員に参加を求めていきます。

同様の活動として、日立コンピュータプロダクツと日立メタルズ・オートモーティブ・コンポーネンツは、それぞれの地域の団体が実施している「エンジェルツリーギフト・プログラム(Angel Tree Gift Program)」を通じて人々にプレゼントを寄付しました。また、日立ハイテクノロジーズアメリカの従業員約15人はボランティアで地元の子どもたちや高齢者のために250個以上のプレゼントを用意しました。

プレゼントを受け取った人々ならびに各プログラムに参加した従業員より、活動に満足したとの声が数多く寄せられており、各社での活動の多くは2015年度以降も継続される予定です。

主な取り組み

スピーチコンテスト「モスクワ国際学生日本語弁論大会」を支援

イベントにてケーキを販売する日立ヨーロッパ社の従業員

乳がん患者支援のためのピンクの掘削機

南アフリカから研修に参加した技術者たち

EMEA・CISの社会貢献活動

モスクワ事務所が日本語弁論大会を支援

2014年10月、日立製作所モスクワ事務所は、第27回モスクワ国際学生日本語弁論大会を支援しました。モスクワ国際学生日本語弁論大会は、ロシアとその他CIS諸国で日本語を学ぶ大学生を対象に行われているスピーチコンテストで、同事務所は2010年から毎年、同大会への支援を行っています。この活動に対しては在ロシア日本大使より感謝の言葉をいただいており、支援は2015年も継続する予定です。

がん患者支援団体のためのチャリティーイベントを開催

日立ヨーロッパ社は2014年6月より、がん患者とその家族を支援する団体「マクミラン・キャンサーサポート(Macmillan Cancer Support)」へ寄付を募るためのチャリティーイベントを3カ月ごとに実施しました。イベントは卓球大会からケーキ作りコンテスト、クリスマスの催し物、看護師による乳がんについての講演まで多岐にわたっています。

2014年6月には、同社に加えて、英国のメイデンヘッド地区にある日立ハイテクノロジーズ社や日立エアコンディショニング社の従業員が参加し、2,490ポンドが集められました。また、クイズや抽選会などを実施した第4回のイベントが2015年5月に開催され、従業員たちは約430ポンドを集めました。全4回のイベントの寄付総額に日立ヨーロッパ社が同額を追加し、計11,300ポンドを同団体へ寄付しました。寄付金はがん患者向けの看護や支援に役立てられます。

同社は地域の慈善団体を引き続き支援する予定で、2015年には寄付先の団体を決定するための従業員投票を実施します。

ピンクの掘削機、乳がん募金に活躍

日立建機英国と日立キャピタル(英国)は、顧客が事業活動を行いながら乳がん治療支援のための寄付につながるプロジェクトに賛同しました。

英国・ハンプシャーにある機材レンタル会社「コーシャム・プラント(Cosham Plant)」は2014年11月、鮮やかなピンク色の日立建機の掘削機を貸し出し機材として採用しました。ピンクは乳がんに対する意識向上をめざした国際的なシンボルカラーであり、この機材から得られる全ての利益は英国の乳がん患者を支援する団体「ブレスト・キャンサー・ケア(Breast Cancer Care)」に寄付されます。

2018年末までに掘削機のレンタルによる寄付を10万ポンド集めることを目標としており、その後は機械を売却して得られた利益も募金額に上乗せされる予定です。

南アフリカの技術者向けに日本で電力分野の研修

日立製作所は2009年度から、南アフリカの科学技術省と連携し同国の若手技術者に対して日本で電力分野における研修の場を提供するスカラーシップ・プログラムを実施しています。毎年、2～3人の若手技術者が約3カ月間の研修に参加、日立のさまざまな工場で実地研修を受けるとともに、日本の関連施設を視察します。2014年度は、2人の研修生がスマートグリッドをはじめとする日立の送変電技術についての研修に参加しました。

これまで15人のエンジニアが同プログラムに参加し、研修を通じて電力分野における日本の先進的な技術や日立の事業についての理解を深めることができたと評価しています。2015年度以降については、電力に替わり水処理が研修のテーマとなる予定です。

社会におけるエンゲージメント

Engagement Highlight

担当役員による職場訪問の様子

人財部門担当役員と女性従業員との意見交換

2013年度より人財部門担当役員自ら全国の女性従業員を訪問し、ダイバーシティ推進や女性の活躍に関する会社の経営戦略を直接伝えています。また、ワーク・ライフ・マネジメントの推進や働き方の見直しなどについて女性従業員と熱心に議論を重ねています。

これまで北海道、茨城、神奈川、東京、愛知を回っており、今後も各地へ赴き、女性従業員との直接の意見交換を実施する予定です。

中国環境NGO「IPE」と協働し環境問題の改善に貢献

2014年度より日立グループは中国環境NGO「IPE*1」と協力しながら中国国内で環境を汚染している恐れのあるサプライヤー各社に改善を促す活動を実施しています。該当するサプライヤーにはヒアリングを実施後、当該事業体、本社調達、上海の調達部門、および北京の環境部門が一体となり、IPEと相談しながら適切な対策と支援を行っています。

今後もIPEより最新リストを半年ごとに入手し、モニタリングを継続しながら対策を講じ、中国の環境問題の改善につなげていきます。

*1 IPE:2006年、馬軍氏によって「中国国内で環境を汚染する企業の撲滅」を趣旨として設立された環境NGO。環境汚染の恐れのある企業の関連データを環境当局から入手、ホームページに公開している

In Focus

グローバル人財育成と人権尊重を強化し、ステークホルダーと信頼関係を構築します

各国政府や自治体、地域コミュニティ、NGOなど多様化するステークホルダーと信頼関係を構築していくことは、今後さらに多様化するグローバル社会への対応につながり、日立におけるCSR活動の大きな基盤となります。同時にすべてのステークホルダーの人権を尊重することはグローバル企業として果たすべき重大な責務です。

日立は人財活用に多様性を取り込み、グローバル人財の採用・育成を強化しています。また、従業員エンゲージメントの状況把握を主眼にグローバル従業員サーベイ「Hitachi Insights (日立インサイト)」を導入しました。2015年度は、サーベイ結果の配信対象を部課長層まで拡大し、部課長一人ひとりが具体的アクションにつなげることを支援することで、日立全体のエンゲージメントのさらなる向上を実現していきます。

人権に関しては、2010年度に制定した「日立グループ行動規範」を補完するものとして、2013年5月に「日立グループ人権方針」を策定しました。今後も人権方針に基づいた継続的な活動を通じて、従業員をはじめ、事業活動や製品・サービスを通じて関係するすべてのステークホルダーの人権を尊重していきます。